نموذج ترخيص

أنا الطالب : إسراء أحمد سعد الصبحي أمنح الجامعة الأردنية و/ أو من تفوضه ترخيصاً غير حصري دون مقابل بنشر و / أو استعمال و / أو استغلال و / أو ترجمة و / أو تصوير و / أو إعادة إنتاج بأي طريقة كانت سواء ورقية و / أو إلكترونية أو غير ذلك رسالة الماجستير / الدكتوراه المقدمة من قبلي وعنوانها.

الحماية القانونية للعلامة المشهورة في الاتفاقيات الدولية والقانون الأردني

وذلك لغايات البحث العلمي و / أو التبادل مع المؤسسات التعليمية والجامعات و / أو لأي غاية أخرى تراها الجامعة الأردنية مناسبة، وأمنح الجامعة الحق بالترخيص للغير بجميع أو بعض ما رخصته لها.

اسم الطالب: إسراء الصبحي

التوقيع:

التاريخ: ٢٩/٧/٢٠١٣

الحماية القانونية للمرأة العاملة في الاتفاقيات الدولية

وقانون العمل الأردني

إعداد

إسراء أحمد سعد الصبيحات

المشرف

الدكتورة عبير دبابنة

المشرف المشارك

الدكتورة محاسن الجاغوب

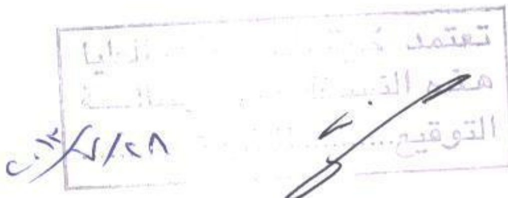
قدمت هذه الأطروحة استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في

القانون

كلية الدراسات العليا

الجامعة الأردنية

تموز /٢٠١٣



قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة بعنوان:(الحماية القانونية للمرأة العاملة في الاتفاقيات الدولية وقانون العمل الأردني).

وأجيزت بتاريخ ٢٠١٣/٧/٢٤.

الدكتورة عبير دبابنة...مشرفاً (رئيساً)..........................
أستاذ مشارك/ حقوق إنسان.

الدكتورة محاسن الجاغوب.. مشرفاً (مشاركاً).........................
أستاذ مشارك/ القانون الدولي.

الدكتور أحمد العويدي.. عضواً.............................
أستاذ مشارك/ القانون المدني.

الأستاذة الدكتورة أمل الخاروف....................................... عضواً.........................
أستاذ/ علم اجتماع (اقتصادي).

الدكتورة ميساء سعيد بيضون.. عضواً............................
أستاذ مشارك/ القانون الدولي العام/جامعة آل البيت.

﴿وَمَا تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيبُ﴾ [1] .

(1) سورة هود : آية (88) .

الإهداء

إلى من كان شمعة تحرق نفسها لتضيء للآخرين ...

إلى من غرس في نفسي أجمل معاني القوة والصمود ...

إلى القدوة التي أتلمَّسُ خطاها ...

إلى الروح التي غادرت الأرض لكنها ما غادرت سماء وجودي ... "والدي" .

إلى أمل الوجود ... ومهجة الروح ... ورمز العطاء الدائم ... ومبعث الأمل والحنان ...

إلى المثالية الحقة ... "والدتي " .

شكر وتقدير

بعد حمد الله عز وجل وشكره ،وبعد إن منّ الله عليّ بإنجاز هذا العمل المتواضع لا يسعني إلا أن أتقدم بالشكر والتقدير إلى الدكتورة عبير دبابنة والدكتورة محاسن الجاغوب اللتين وقفتا بجانبي، وساندتاني بالرأي والمشورة والتوجيه ،ومنحتاني من وقته ما وجهدهما الشيء الكثير .

كما أتقدم بالشكر والتقدير إلى أعضاء لجنة المناقشة وإلى كل من وقف بجانبي وقدم لي العون والمساعدة

الفهـــــــــــــرس

الحماية القانونية للمرأة العاملة في الاتفاقيات الدولية

وقانون العمل الأردني

إعداد

إسراء أحمد سعد الصبيحات

المشرف

الدكتورة عبير دبابنة

المشرف المشارك

الدكتورة محاسن الجاغوب

ملخـــــــــــــص

تحاول هذه الدراسة الوقوف على قضية شغلت المجتمع بكامله، وهي قضية حقوق المرأة العاملة ودورها الفعّال في المساهمة في تعزيز مسيرة الاقتصاد الوطني ، وكيفية تمكينها على كافة الأصعدة، وما يتبـــع ذلك من ضرورة بيان الوضـــع القانوني للمـــرأة العاملة وحقوقها القانونية، وإلقاء الضوء على القواعد الخاصة التي أفردتها القوانين الدولية وقانون العمل الأردني التي تتضمن معاملة حمائية للمرأة العاملة ، لذلك سعت هذه الدراسة إلى تحديد مضمون القواعد الحمائية، ومدى خصوصيتها ، ومدى كفاية ومواءمة القواعد القانونية في التشريعات الوطنية مع الاتفاقيات الدولية .

وقد اتبعت هذه الدراسة منهج تحليل المضمون الذي يعمد إلى عرض القوانين ومن ثم محاولة تحليلها واستكناه ما فيها ، كذلك جمع واستقراء النصوص القانونية المتعلقة بحقوق المرأة العاملة الواردة في قانون العمل والمواثيق والاتفاقيات الدولية وتحليلها والتعليق عليها بغية الوصول إلى تغطية شاملة لتحقيق أهداف الدراسة .

وقد خلصت الدراسة إلى نتائج غاية في الأهمية تمثلت في أن كلاً من المواثيق الدولية والتشريعات الوطنية نصت على ضمانات للمرأة العاملة وعلى حقها في العمل وبحقها في

المساواة وفي تكافؤ الفرص ، وقد انعكس هذا إيجاباً على تمكين المرأة في أخذ دورها في المجتمع كما ساهم في عملية التنمية .

ومراعاة لطبيعة المرأة فقد تم إحاطتها بضمانات وضوابط تكفل الحماية الصحية والأخلاقية لها ، وذلك من خلال منع تشغيلها في الأعمال والصناعات التي تؤثر على صحتها وحظر تشغيلها ليلاً إلا في بعض الحالات الاستثنائية والأعمال المناسبة ، كما أنه قد أقر للمرأة بحقها في إجازة الأمومة وبما يترتب لهذه الإجازة من مسائل وكذلك بحقها في رعاية أطفالها .

توصي الدراسة بسن التشريعات أو تعديل النافذ فيها بما يتلاءم مع الاتفاقيات الدولية ذات العلاقة بقضايا المرأة وحقوقها ، وإلغاء مظاهر التمييز ضدها مع مراعاة الخصوصية الثقافية للمجتمع الأردني وحث الجهات الرسمية على المصادقة والتوقيع على الاتفاقيات الأخرى ذات العلاقة ، وضرورة مواكبة النصوص التشريعية العمالية المتعلقة بالنساء العاملات للمتغيرات والمستجدات الدولية على جميع الأصعدة كي تتمكن المرأة العاملة من مواجهة التحديات المتلاحقة بمختلف صورها وأشكالها والتغلب على المعوقات التي تعترضها ، وتتمنى الباحثة على المشرع تعديل المادة (70) من قانون العمل الأردني بحيث تتساوى المرأة العاملة الخاضعة لقانون العمل مع المرأة العاملة في القطاع العام من حيث إجازة الأمومة لتصبح (90) يوماً انسجاماً مع مبدأ المساواة الذي يقره الدستور الأردني ، وتعديل المادة (72) الخاصة بإنشاء الحضانة في قانون العمل .

المقدمـــــــــــة

إن حق العمل يشكل محوراً رئيسا في حياة الإنسان رجلاً كان أو امرأة ، فالعمل حاجة واستعداد في داخل الإنسان ، وهو مرتبط بجوهر الحياة نفسها ، فالحياة لا تستقيم بدون العمل بالنسبة للفرد والمجتمع على حدٍ سواء .

وقد حرص المجتمع الدولي على توفير الحماية الدولية لكافة الحقوق ، والتأكيد على حق المرأة في العمل مع الرجل من خلال الإعلانات والمواثيق الدولية والمعاهدات ، وضمان المساواة في كافة مظاهر الحــياة داخل المجتمع الواحــد دون أي تفرقــة أو عصبية على أساس من النوع فاعترف المجتمع الدولي بحقوق المرأة كافة ، وقد تم تناول حرية العمل وحظر المنع الجبري من خلال الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية والعربية ، كذلك لا يفوتنا ما أكد عليه العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الصادر عام (1966) في المادة (25) على كفالة المساواة بين المواطنين دون أي وجه من وجوه التمييز في شأن فرص تقلد الوظائف العامة داخل البلد الواحــد ، كذلك اشتمل العهــد الخاص للحقوق الاجتماعية والثقافية والاقتصادية الصادر عام (1966) في المادة (6) على وجوب اعتراف الدول بالحق في العمل لجميع المواطنين دون تفرقة ، كذلك حثت المادة (7) من هذا العهد الدولي الأطراف على ضمان تمتع المرأة بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل ، وإن تتقاضى أجراً يساوي أجر الرجل عند تساوي قيمة العمل .

وقد جاء إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة الصادر عن الأمم المتحدة لعام (1967) مؤكدا على فكرة حق المرأة في المساواة مع الرجل في تقلد المناصب العامة ومباشرة جميع الوظائف العامة ، كما جاءت اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة الصادر عن الأمم المتحدة عام (1979) (سيداو) مؤكدة على ضرورة قيام الدول المتعاقدة بتحقيق المساواة في ميدان العمل بين الرجل والمــرأة ، وقد حثت الاتفاقية اتخــاذ جمــيع التدابير المناســبة التي من شأنها التأكيد عــلى الحق في العمــل بوصفه حقــاً ثابتاً لكل البشــر والحــق في التمــتع بنفس فرص العمل ، وحرية اختيار المهنة ونوع العمل ، وكذلك الحق في الضمان الاجتماعي ، وحظر الفصل من العمل بسبب الحمل أو إجازة الأمومة وغير ذلك من الأحكام التي تضمنتها تلك الاتفاقية والتي تعتبر ملزمة للدول الأطراف عند تصديقها عليها، الأمر الذي يستوجب على تلك الدول مواءمة تشريعاتها الوطنية مع تلك الاتفاقيات الدولية .

وإذا ما رجعنا إلى المشرع الأردني فسنلفيه قد اهتم بالقواعد القانونية المنظمة لحق المرأة في العمل ، وأهمها حرية العمل وحرية اختيار العمل والمساواة فيه ، والتي يأتي في مقدمتها الدستور الصادر في عام (1952) وقانون العمل الأردني رقم (8) لسنة (1996) الذي أفرد نصوصا خاصة بالمرأة العاملة لتشجيعها بغية الولوج في سوق العمل وأخذ دورها المرسوم لها في تحقيق التنمية والمساهمة في رفع معدلات الإنتاج وبما يساهم في زيادة الدخل القومي .

وتكمن أهمية الدراسة في كونها تتحدث عن قضية تشغل مجتمع بكامله وهي قضية حقوق المرأة التي مازال واقعها يمثل حالة تستحق الدراسة والتحليل ، فعلى الرغم من مرور عقود طويلة على صدور التشريعات العمالية وما تضمنته من نصوص تكرس حقوقا للمرأة العاملة تراعي فيها أوضاعها وظروفها الخاصة ، وعلى الرغم أيضاً من حركات الإصلاح والتعديلات المتتالية لهذه القوانين التي تنسجم إلى حد بعيد مع التوجهات العالمية في منح المرأة مزيداً من الحقوق، ورفع مستوى هذه الحقوق ، وإزالة الفوارق التي تميز بين الرجل والمرأة العاملة إلا أن واقع المجتمع مازال يعطي مؤشرات مختلفة تحـــتاج إلى تشخيص دقيق ودراســـة علمية لواقع هذه الحقوق ، لما للمرأة من دور فعال في تعزيز مسيرة الاقتصاد الوطني .

وتتمثل مشكلة الدراسة في سعيها إلى الكشف عن حالة الضعف الواضحة في تطبيق الحقوق العمالية ، ومحاولة الاستفادة منها بشكل كامل ، وكذلك عدم إلمام بعض العاملات وأصحاب العمل لمضمون هذه الحقوق ، مما يجعل الاستفادة منها أمر نسبي في أغلب الحالات إضافة إلى عدم مواءمة التشريعات الوطنية مع بعض الاتفاقيات الدولية ، وقد سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية :

1. التعرف إلى الحماية القانونية للمرأة العاملة في التشريع الوطني الأردني .
2. التعرف إلى الحماية القانونية للمرأة العاملة في التشريع الدولي .
3. الكشف عن مواءمة التشريع الداخلي مع الاتفاقيات الدولية .

وجدير بالذكر أنّ الدراسات القانونية السابقة التي تطرقت لهذا الموضوع متعددة وكثيرة بيد أنها لم تلامس روح القضية وبقيت تدور في فلك العموميات التي لا تحصر الموضوع في

إطار وتعالجه علاجا مستفيضا ، ومن بين الدراسات التي ضربت في هذا الموضوع والتي نهلنا من معينها واستفدنا من معالجتها لبعض الجزئيات الدراسات التالية :

- أجرى العكايلة ، زيد ، (2012) ، دراسة بعنوان (حمـــاية المرأة العاملة مقارنة بالشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية) .

وقد تناولت هذه الدراسة الأحكام القانونية الخاصة بحماية المرأة ، وتمكينها من التوفيق بين عملها وبين واجباتها الأسرية .

وناقش الباحث حقوق المرأة العاملة في الشريعة الإسلامية وقانوني العمل الأردني والإماراتي أثناء ممارستها للعمل ، وخلص إلى وضع عدة اقتراحات وتوصيات أهمها بأن كل من المشرع الأردني والإماراتي أحاط المرأة بضمانات وضوابط تكفل لها الحماية الصحية والأخلاقية من خلال منع تشغيلها بالأعمال والصناعات التي قد تؤثر على صحتها ومن خلال حظر تشغيلها ليلاً ، وكذلك بحقها برعاية أطفالها والحصول على إجازة أمومة ، وأوصى بتعديل نص المادة (30) من قانون العمل الإماراتي بحيث تصبح المرأة العاملة تستحق أجرها عن إجازة الأمومة كاملة بغض النظر عن مدة خدمتها ، والمصادقة على الاتفاقيات الدولية الخاصة بالعمل والمتعلقة فيه ، إلا أن هذه الدراسة لم تتطرق إلى الحماية القانونية للمرأة العاملة في الاتفاقيات والمواثيق الدولية .

واتبع الباحث المنهج التحليلي المقارن الذي يقوم على جمع النصوص القانونية المتعلقة بحقوق المرأة العاملة وتحليلها .

- أجرت الخطيب ، إخلاص ، (2011) ، دراسة بعنوان (التحفظات الأردنية على اتفاقية سيداو وأثرهـــا على حقوق المرأة) .

وقد تناولت هذه الدراسة موضوع تحفظات الحكومة الأردنية الواردة على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ، والمعروفة بـــ (سيداو) ، وبحثت الأثر المنعكس لهذه التحفظات على ممارسة المرأة لحقوقها في الأردن وتعرضت هذه الدراسة إلى المبررات التي قدمها الأردن مبينا فيها الأسباب الداعية إلى إبداء تحفظاته ، وتعرضت هذه الدراسة إلى الأثر المترتب من التحفظات الأردنية على ممارسة المرأة في الأردن لحقوقها . ولم تتناول هذه الدراسة حق المرأة في العمل بشكل مفصل بل كان جل اهتمامها التركيز على واقع المرأة الأردنية وإلى ذكر التحفظات مستخدمه المنهج الوصفي والمنهج التحليلي لدراسة القوانين وربطها مع النصوص الشرعية ، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التركيز على واقـــع المرأة الأردنية ، وإلى تحليل المـــواد التي تحفظ عليهـــا الأردن ودراســـة مـــبررات هـــذه

التحفظات ، ومدى تأثيره التحفظات على حقوق المرأة ، ومدى توافقها مع الالتزامات الدولية الواقعة على عاتق الأردن بموجب ما صادق عليه الأردن .

- أجرت AL – TARAWNEH ، YASMIN SALEM ، (2011) ، دراسة بعنوان "woman rights at work in Jordan political and legal evaluation"

وقد تناولت هذه الدراسة حقوق المرأة العاملة، ودور التشريعات الدولية على تنظيم حق المرأة في العمل من جميع الجوانب سواء من حيث ساعات العمل والأجــور والأمومة .

و خلصت الدراسة إلى عدد من النتائج والتوصيات تمثلت بوجوب عدم التمييز بين الرجل والمرأة مع مراعاة الأحكام الخاصة لتشغيل المرأة العاملة ، إضافة إلى عمل تقييم عام لمدى تفعيل قانون العمل وتطبيق نصوصه ، إلا أن هذه الدراسة لم تتناول جميع الأحكام الحمائية التي وفرها قانون العمل للمرأة العاملة .

واتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على جمع واستقراء النصوص القانونية المتعلقة بحقوق المرأة العاملة الواردة في قانون العمل الأردني والمواثيق الدولية .

- أجرت عفيفي ، عفاف ، (2009) ، دراسة بعنوان (القواعد التي تنظم عمل الفئات الخاصة في قانون العمل الأردني) .

وقد انطلقت هذه الدراسة من فكرة أساسية مفادها إفراد قانون العمل قواعد خاصة تتضمن معاملة حمائية لفئات خاصة كالنساء والأحداث ، لذلك هـــدفت الدراسة إلى تحديـــد مضمون تلك القواعد الحمائيـــة ومدى خصوصيتهـــا وخروجهـــا على قواعـــد تنظيم العمل الوارد في القانون ، وكذالك تحديد مدى تقدم وكفاية قانون العمل الأردني بشـــأن قواعد الحماية بالمقارنة مع القوانين المقارنة وذلك للتعرف على مواطن النقص والقصور في القانـــون الأردني بهذا المجـــال ، وأولت الدراســـة الاهتمـــام بشروط تشغـــيل المرأة العاملة والاســـتثناءات الـــواردة عليها ونأخذ على الدراسة بأنها لم تتناول باقي الحقوق الممنوحة للمرأة العاملة بشكل مفصل .

وقد اتبعت هــذه الدراسة كلا من المنهج الوصفي والتحليلي ، فيما يتعلق بنصوص قانون العمل الأردني ، وفيما يتعلق بمقارنة نصوص قانون العمل الأردني بقوانين العمل المقارنة واتفاقيات العمل الدولية التي صادقت عليها الأردن .

- أجرت الزعبي ، تاتيانا ، (2009) ، دراســة بعنوان (عمــل المــرأة في التشريع الأردني والشريعة الإسلامية : دراسة مقارنة) .

وقد تناولت هذه الدراسة عمل المرأة في الشريعة الإسلامية وقانون العمل الأردني والمواثيق الدولية والإقليمية التي صادقت عليها المملكة الأردنية الهاشمية بما يخص عمل المرأة من حيث التأصيل الشرعي والقانوني لحق المرأة في العمل ، وما يترتب على عملها من حقوق وضوابط قانونية وشرعية ، والتوصل إلى مدى توافق واختلاف كل من التشريعين للوصول إلى عمل المرأة في المنزل وفكرة الأجر ، مع استعراض بعض الحركات النسوية التي لعبت دوراً مهماً في عمل المرأة الأردنية ، وقد خلصت الدراسة إلى عدد من النتائج والتوصيات تمثلت في أنه يحق للمرأة العمل في مختلف المجالات باستثناء ما يوقع ضرراً عليها ، إلا أن الشريعة الإسلامــية كانت أكثر مراعــاة لوضع المرأة، وأوصت بضرورة وضــع نصوص قانونية تكفل حماية المرأة العاملة ، وتوفير العيش الكريم لها ، وإعادة صياغة المادة (27/أ) من قانون العمل الخاصة باستثناء المرأة الحامل من إنهاء الخدمة والمادة (27) الخاصة بإنشاء الحضانة في قانون العمل .

ونأخذ على الباحثة عدم تناولها جميع الأحكام الخاصة بحماية المرأة بل تناولتها بشكل جزئي وغير كامل مما أسقطها في وهده الجزئية .

وارتضت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، وذلك بالرجوع للتأصيل الشرعي والقانوني للمرأة العاملة ، والوقوف على آراء العلماء في قضية من أهم القضايا التي تتعلق بحق المرأة ومدى ملاءمته لطبيعتهــا إذا كان ضمن الضوابط الشرعية والأخلاقية، وتقديــم معالجة تحليلية لكل ما ورد في الدستور وقانون العمل الأردني ومنظمات العمــل الدولية والعربيــة والاتفاقيات الدولية ، ومن ثم الخــروج بآلية محـــددة من كلا التشريعين ومقارنتهما بمطالب المرأة ، ومحاولة تحليل القوانين تحليلا ينسجم مع الفهم العام لطبيعة المرأة العاملة .

- أجرى حرارة ، معاذ ، (2008) ، دراسة بعنوان (الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل) .

وقد تناولت هذه الدراسة التطور التاريخي لحماية المرأة عبر العصور ، بالإضافة إلى الحماية القانونية للمرأة العاملة على المستوى الإقليمي ، والأسباب النفسية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية الموجبة للحماية القانونية للمرأة العاملة ، بالإضافة إلى أنها استعرضت حقوق المرأة العاملة في مجال التدريب والاستخدام ودور كل من التشريع والفقه والقضاء في حماية حقوق المرأة العاملة في مجال التدريب وبيان التنظيم القانوني لنوع العمل ووقته بالنسبة للمرأة العاملة ، وحقوقها في مجال الاستخدام .

وخلصت الدراسة إلى عدد من النتائج والتوصيات كان من أهمها أن النصوص التشريعية المتعلقة بالمرأة العاملة سواء الواردة في التشريعات الدولية أو العربية يكتنفها غموض وعدم دقة ، وتباين مفاهيمها حول كيفية وضع الأسس الصحيحة لإقامة نظام كامل وشامل للعدل والمساواة ، وعدم توجيه الأيدي العاملة النسائية نحو قطاعات العمل الهامة والفعالة، وضعف التشريعات العمالية وثباتها وعجزها عن القضاء على هذا التمييز الممارس ضد المرأة العاملة ، وأوصت هذه الرسالة بأن تتحد كل الجهود الدولية والداخلية لوضع تشريع عمل موحد قائم على روح العدالة والمساواة دون تمييز بين المرأة والرجل في ميدان العمل والإنتاج إلا بالعمل المقتضي لطبيعة العمل أو النشاط ، وسن تنظيم قانوني خاص لعمل المرأة ، وإعادة النظر في سياسات التدريب المهني ، إلا أن هذه الدراسة لم تتناول المركز القانوني للمرأة العاملة في الاتفاقية الدولية والإعلانات العالمية .

واتبعت هذه الدراسة المنهج التحليل المقارن الذي يتم من خلال تحديد تحليل النصوص والقواعد ثم تأييد النتائج التي تم التوصل إليها بقرارات المحاكم .

- أجرت بني يونس ، خولة ، (2003- 2004) ، دراسة بعنوان (حقوق المرأة في الدستور الأردني وقانوني العمل والضمان الاجتماعي مقارنة بالفقه الإسلامي) .

وقد هدفت إلى إلقاء الضوء على الحقوق الممنوحة للمرأة في الدستور الأردني ، وقانون العمل والضمان الاجتماعي ، لمعرفة إن كانت تلتقي مع الشريعة الإسلامية أم لا ، حيث تناولته الباحثة بشكل جزئي عمل المرأة ولم تتناوله بصورة شمولية ، واكتفت بالبحث في نقاط الالتقاء بين التشريعين ، وتم استخدام المنهج الأصولي القائم على الاستقراء والتحليل والاستنباط المقارن .

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها بأن عمل المرأة مباح ، ولها أن تعمل بما يتناسب وطبيعتها من الأعمال ، وإن وجهة نظر قانون العمل تتفق مع الشريعة الإسلامية في منع المرأة من العمل في الوظائف التي لا تتفق وطبيعتها كالعمل في المناجم والمحاجر وغيرها .

والذي يميز دراستنا عن الدراسات آنفة الذكر أنها تمتاز بأنها دراسة متخصصة بالحماية القانونية للمرأة العاملة على المستوى الدولي والوطني ، وتركيزها على نصوص القانون من حيث صياغتها ودلالتها ، وبالتالي نقدها إن كانت مجحفة بحق المرأة العاملة ، وبيان مدى مواءمة التشريع الوطني مع التشريعات الدولية .

واتكأت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على جمع واستقراء النصوص القانونية المتعلقة بحقوق المرأة العاملة الواردة في قانون العمل الأردني والاتفاقيات والمواثيق الدولـــية وتحليلها والتعليق عليها من أجـــل الوصول إلي تغطـــية شاملة تحقق أهداف الدراسة .

وقد جـــاءت الدراســـة في فصلين دراســـيين مقسمـــين إلى مباحث ، ويؤمهما مقدمة وتمهيد وتقفوهما خاتمة تشتمل على أظهر التوصيات التي انتهى إليها الباحث بعد رحلته في سبر أغوار القوانين المتعلقة بالمرأة العاملة ، وقد تناول الفصل الأول الحماية القانونية للمرأة العاملة في الاتفاقيات الدولية ، وأما الفصل الثاني فقام باستعراض الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل الأردني .

الفصل الأول

الحماية القانونية للمرأة العاملة في الاتفاقيات الدولية

إن حقوق المرأة جزءاً لا يتجزأ من حقوق الإنسان ، بالإضافة إلى أنها تعتبر من الأمور الهامة التي أصبحت محط أنظار اهتمام المجتمع الدولي بأسره [(1)] ، لذلك أقر القانون الدولي العام عن طريق المواثيق الدولية المختلفة سواء تلك التي صدرت عن الجمعية العامة للأمم المتحدة أو عن طريق توصيات المؤتمرات الدولية ، أو عن طريق قرارات المنظمات الدولية المتخصصة ذات الصلة بحق المرأة في العمـل ومساواتها بالرجـل في هـذا الميدان بل إنه في مجـال العمل منح المـرأة مزايـا ورعاية تتفق مع طبيعتها الأنثوية حيث الحمل والولادة ورعاية أطفالها الصغار ، كما أن اهتمام القانون الدولي العام بحق عمل المرأة لم يقتصر فقط على المستوى العالمي ، بل وصل إلى المستويين الإقليمي والوطني ، وتضمنت الإعلانات والمواثيق الدولية نصوصاً قانونية تكفل حقوق المرأة العاملة وترعاها مستندة إلى مبادئ حقوق الإنسان ، وبما يحفظ للمرأة كرامتها ويصون حياتها بعيداً عن التعسف والاضطهاد والتمييز .

وفي هذا الفصل نتطرق إلى أبرز المعايير الدولية التي تناولت حقوق المرأة العاملة ولغرض البحث في هذا الموضوع آثرنا على تناوله بثلاثة مباحث وعلى الترتيب التالي :

المبحث الأول : مفهوم المرأة العاملة في الشرعة الدولية لحقوق الإنسان .

المبحث الثاني : حقوق المرأة العاملة وفقاً لأحكام منظمة العمل الدولية .

المبحث الثالث : حقوق المرأة العاملة وفقاً لأحكام منظمة العمل العربية .

([1]) علوان ، عبد الكريم ، (2004) ، الوسيط في القانون الدولي ، دار الثقافة ، عمان ، صفحة (190)

المبحث الأول

مفهوم المرأة العاملة في الشرعة الدولية لحقوق الإنسان

لقد تم صياغة شرعة دولية لحقوق الإنسان تهتم بالحقوق والحريات ، إذ يعتبر تبني الجمعية العامة للإعلان العالمي لحقوق الإنسان ، الخطوة الرئيسة في طريق وضع الشرعة الدولية لحقوق الإنسان ، والوسيلة المشتركة لقياس تحقيق انجازات الشعوب والأمم ، وعليه سوف نتناول مفهوم حقوق المرأة العاملة في الشرعة الدولية لحقوق الإنسان على النحو الآتي :

المطلب الأول : حقوق المرأة العاملة في ميثاق الأمم المتحدة .

لقد كانت ولادة الأمم المتحدة في (26) حزيران (1945)[1] تتويجاً لنضال البشرية للحصول على ضمانات وقوانين وقواعد قانونية منظمة ومنسقة لحقوق الإنسان وحرياته وواجباته .

ويعد ميثاق الأمم المتحدة دستوراً عاماً لحقوق الإنسان ، إذ أكد في أكثر من موضوع على مبادئ حقوق الإنسان ، ويعد ميثاق الأمم المتحدة أول المواثيق الدولية بعد الحرب العالمية الثانية التي نصت على المساواة بين النساء والرجال [2]، فقد جاء في ديباجة الميثاق "نحن شعوب الأمم المتحدة وقد ألينا على أنفسنا أن ننقذ الأجيال المقبلة من ويلات الحرب التي في خلال جيل واحد جلبت على الإنسانية مرتين أحزاناً يعجز عنها الوصف وأن نؤكد من جديد إيماننا بالحقوق الأساسية للإنسان وبكرامة الفرد وقدره وبما للرجال والنساء والأمم كبيرها وصغيرها من حقوق متساوية" .

ولقد احتوى ميثاق الأمم المتحدة على عدد من المبادئ لحقوق الإنسان وكانت أول هذه المبادئ ديباجة الميثاق التي أكدت كما أشرنا على احترام حقوق الإنسان الأساسية والمساواة في الحقوق بين الرجال والنساء ، وبذات الاتجاه ذهبت العديد من نصوص الميثاق من بينها المادة (13/ب) التي نصت على "تنشئ الجمعية العامة دراسات وتشير بتوصيات بقصد إنماء التعاون الدولي في الميادين الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتعليمية والصحية ، والإعانة على تحقيق حقوق الإنسان والحريات الأساسية للناس كافة بلا تمييز بينهم في الجنس أو اللغة أو الدين ، ولا تفريق بين الرجال والنساء" .

([1]) الصالحي ، كامران ، (2000) ، حقوق الإنسان والمجتمع المدني بين النظرية والتطبيق ، مؤسسة موكريان للطباعة والنشر ، أربيل كوردستان مطبعة وزارة التربية ، أربيل ، صفحة (5) .
([2]) الشكري ، علي يوسف ، (2006) ، حقوق الإنسان في ظل العولمة ، مطبعة أيراك للطباعة والنشر صفحة (41) .

ومن أهم النصوص على الإطلاق تلك التي وردت في المادتين (55) و(56) من الميثاق فالمادة (55) نصت على أن الأمم المتحدة سوف تشجع الاحترام العالمي لحقوق الإنسان والحريات الأساسية للجميع دون تفرقة بسبب العنصر أو الجنس أو اللغة أو الدين أما المادة (56) تفرض على جميع الأعضاء تحقيق أهدافها الواردة في المادة (55) .[1]

ونرى أن ما جاء في نصوص ميثاق الأمم المتحدة ومواده لها قيمة قانونية ملزمة باحترام حقوق الإنسان وحمايتها ، لأن الصفة الإلزامية تكاد تُلمس بصورة قانونية من خلال نصوص المواد في الميثاق ، أما من الناحية العرفية قد تحققت وأصبحت قواعد حقوق الإنسان فيه قواعد عرفية ملزمة لجميع الدول ، وتولد الاعتراف الضمني في المجتمع الدولي بصورة احترام حقوق الإنسان ، إذ إن التصديق على ميثاق الأمم المتحدة من قبل المجتمع الدولي بأسره واضطراد الدول على ما جاء فيه ، كل ذلك يؤكد لنا ما تؤديه مواد ميثاق هيئة الأمم المتحدة ونصوصه من دور بارز في حماية حقوق الإنسان وضمانها ، وذلك من خلال الإشراف الدولي لضمان حقوق الإنسان في مواجهة أية دولة ، كونه إنشاء ميثاق الأمم المتحدة ظهرت في الساحة الدولية كثير من المواثيق الدولية التي عملت على تقنين قواعد دولية لضمان حقوق الإنسان وحمايتها تجسدت في العهدين الدوليين لحقوق الإنسان المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية .[2]

المطلب الثاني : الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وحقوق المرأة العاملة .

ويعتبر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة (1948) من أبرز المواثيق الدولية الذي جاء بعد أن وضعت الحرب العالمية الثانية أوزارها ، وما نجم عنها من ويلات ومآس لحقت بالبشرية تمثلت بملايين الضحايا من القتلى والجرحى ، حيث نص الإعلان على مبادئ حقوق الإنسان التي يجب صيانتها والحفاظ عليها وتكريسها في التشريعات القانونية للأسرة الدولية بشكل عام .[3]

ويعد هـــذا الإعـــلان أول وثيقـــة دولية متضمـــنة أهـــم مـــبادئ حقـــوق الإنسان وضماناتها ويعد صورة بداية التاريخ الحقيقي لحقوق الإنسان على المستوى الأول .

([1]) عطا الله ، إمام حسانين ، (2004) ، حقوق الإنسان بين العالمية والخصوصية ، دار المنوعات الجامعية الإسكندرية ، صفحة (18) .

([2]) ملا صادق ، ماجدة علي ، (2013) ، حقوق المرأة العاملة في المواثيق الدولية والتشريعات الداخلية ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، صفحة (97) .

([3]) ملا صادق ، ماجدة علي ، حقوق المرأة العاملة في المواثيق الدولية والتشريعات الداخلية ، مرجع سابق صفحة (97) .

ومنذ عام (1948) كان الإعلان وما يزال أهم إعلانات الأمم المتحدة وأبعدها أثراً فقد شكل مصدر إلهام لجميع الجهود من أجل تعزيز وحماية حقوق الإنسان ، ويتألف الإعلان من ديباجة و(30) مادة تحدد حقوق الإنسان والحريات الأساسية التي تحق لجميع الرجال والنساء في أي مكان في العالم دون تمييز .

وقد اشتمل الإعلان على العديد من المبادئ والقواعد القانونية لضمان حقوق الإنسان ، إذ ورد في ديباجته ما نصه "ضرورة الاعتراف بالكرامة الإنسانية وبالحقوق المتساوية الثابتة التي تقوم على أساس الحرية والعدل والمساواة في العالم" .

وكذلك جاء في الديباجة "ولما كانت شعوب الأمم المتحدة قد أكدت في الميثاق من جديد إيمانها بحقوق الإنسان وكرامة الفرد وقدره ، وبما للرجال والنساء من حقوق متساوية ولما كانت الدول الأعضاء قد تعهدت بالتعاون مع الأمم المتحدة على ضمان اطراد مراعاة حقوق الإنسان والحريات الأساسية واحترامها" .

وقد نصت المادة الأولى من الإعلان على "يولد جميع الناس أحراراً متساوين في الكرامة والحقوق ، وقد وهبوا عقلاً وضميراً وعليهم أن يعامل بعضهم بعضاً بروح الإخاء" .

وقد تضمن الإعلان العديد من الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية مثل الحق في الضمان الاجتماعي ، والحق في العمل ، والراحة ومستوى معيشة يكفي لضمان الصحة والرفاهية والتعليم ... إلخ [1]

ونلاحظ أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان يؤكد على مبدأ عدم جواز التمييز ويعلن أن جميع الناس يولدون أحراراً ومتساوين في الكرامة والحقوق والحريات الواردة في الإعلان المذكور دون أي تمييز ، وعلى هذا الأساس جاءت المادة (23) من الإعلان بما يلي :

"1. لكل شخص الحق في العمل ، وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية كما أن له حق الحماية من البطالة .
2. لكل فرد دون أي تمييز الحق في أجر متساو للعمل .
3. لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مرض يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان تضاف إليه ، عند اللزوم ، وسائل أخرى للحماية الاجتماعية .
4. لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى نقابات حماية لمصلحته" .

([1]) عطا الله ، إمام حسانين ، حقوق الإنسان بين العالمية والخصوصية ، مرجع سابق ، صفحة (18) .

ويستفاد من النص أعلاه أن هذا الإعلان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة قد ساوى تماماً بين الرجل والمرأة في حق العمل ، حيث أن لفظ (الأفراد) لا يقتصر معناه على الرجال فقط ، بل يتسع ليشمل أيضاً النساء .

وطالب نص هـــذه المادة كذلك بالمساواة بين الجنسين ليس فقط في فرص العمل وإنما في العائد منه وهو الأجر ، ولكن يرى جانب من الفقه بأن هناك شرط موضوعي لتحقيق المساواة بين الجنسين في أجر العمل ؛ وهو المساواة في طبيعة العمل ذاته الذي يقوم به الجنسين .[1]

كما أن المادة (1/23) نصت صراحة على حق كل شخص – بما في ذلك المرأة – في العمل ، وحريته في اختيار عمله ، في ظل شروط عمل مرضية بالإضافة إلى الحماية من البطالة كما أن الفقرة الثالثة في ذات المادة انصبت على حق كل فرد (رجل أو امرأة) يعمل في الحصول على مكافأة عادلة ومرضية تكفل له ولأسرته عيشة لائقة بالكرامة الإنسانية .

وجاء في المادة (24) من الإعلان بأنه "لكل شخص الحق في الراحة، وفي أوقات الفراغ ولاسيما في تحديد معقول لساعات العمل وفي عطلات دورية بأجر" .

نلاحظ أنه جاء في هذه المادة احتفاء لمبدأ المساواة في مجال العمل وحالات الراحة وأوقات الفراغ ، لاسيما في تحديد معقول لساعات العمل وعطلات دورية بأجر ، ذلك لأنّ المرأة ونظراً لتكوينها البيولوجي والفسيولوجي تحتاج لأوقات راحة وأوقات فراغ وتحديد لساعـــات العمل ، وكذلك إجازات مأجورة لكونها تقوم بدورين أماً في البيت وعاملة خارج البيت ، ولهذا الجهد الزائد الذي تقوم به فهي بحاجة إلى أوقات راحة وكذلك تحديد لساعـــات العمل لكي تقـــوم بدورهـــا على أكمل وجه كربة بيت وأم عاملة .[2]

وكما جاء في المادة (25) من الإعلان على أنه :

"1. لكل شخص الحق في مستوى من المعيشة كاف للمحافظة على الصحة والرفاهية له ولأسرته ، ويتضمن ذلك التغذية والملبس والمسكن والعناية الطبية وكذلك الخدمات الاجتماعية اللازمة ، وله الحق في تأمين معيشته في حالات البطالة والمرض والعجز

([1]) حمودة ، منتصر ، (2010)، الحماية الدولية للمرأة العاملة، دراسة مقارنة بأحكام الشريعة الإسلامية، مصر دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، صفحة (157) .

([2]) ملا صادق ، ماجدة علي ، حقوق المرأة العاملة في المواثيق الدولية والتشريعات الداخلية ، مرجع سابق صفحة (76) .

والترمل والشيخوخة وغير ذلك من فقـدان وسـائل العيش نتيجـــة لظروف خارجة عن إرادته .

2. للأمومة والطفولة الحق في مساعدة ورعاية خاصتين وينعم كل الأطفال بنفس الحماية الاجتماعية سواء أكانت ولادتهم ناتجة عن رباط شرعي أو بطريقة غير شرعية" .

نلاحظ بأن هذه المادة تعطي الحق للشخص سواء أكان امرأة أم رجلاً الحق في الضمان الاجتماعي من الظروف القاسية والقاهــرة التي ترد على الإنسان سواء كان ذكر أو أنثى ، كما أنها لم تغفل عن طبيعة المرأة العاملة كونها أنثى تحمل وتلد وتقوم بإرضاع وليدها .

ورغم أن هذا الإعلان يحتوي مجموعة من المبادئ التي تقرر عدداً من الحقوق والحريات التي يجب أن ينالها الإنسان في أي مكان دون تمييز بسبب الجنس أو الدين أو الرأي أو اللون إلا أنه ليس له أي قيمة قانونية ملزمة في السابق ، أما حالياً تعتبر هذه القواعد والحقوق والحريات التي وردت به أصبحت جزءاً لا يتجزأ من القانون الدولي العام عندما ضمنتها العديد من الاتفاقيات الدولية الملزمة ، وضمنتها كذلك العديد من الدول في دساتيرها الوطنية وقوانينها الأساسية وبذلك صـارت قواعد قانونيـة ملزمة لـدول العالـم ويجب احترامها وعـدم الخروج عليها .[1]

ونرى أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان يشمل الحقوق والحريات التي تتصل اتصالاً وثيقاً بنشاط الفرد وعمله وسعيه على ما يحقق له الحياة الكريمة ، ومن ذلك الحق في العمل وما يتفرع عنه من حقــوق وحريات ، الأمر الذي أدى بالــدول لإدراج المبادئ الواردة في الإعلان ضمن العديد من تشريعاتها الوطنية ، والحث على احترامها وعدم الخروج عنها .[2]

المطلب الثالث : العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية .

يعد صدور هذه المواثيق نقطة تحول مهمـــة في تاريخ ترسيخ حقوق الإنسان وضمان لتحقيقها ، حيث أن اعتماد الأمم المتحدة لثلاث وثائق دولية مهمة تتعلق بحقوق الإنسان وهي العهد الدولي للحقوق المدنية السياسية والبروتوكولين الملحقين به والعهد الدولي للحقوق

([1]) حمودة ، منتصر ، الحماية الدولية للمرأة العاملة، دراسة مقارنة بأحكام الشريعة الإسلامية، مرجع سابق صفحة (158) .

([2]) حمودة ، منتصر ، الحماية الدولية للمرأة العاملة، دراسة مقارنة بأحكام الشريعة الإسلامية، مرجع سابق صفحة (158) .

الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي جرى ذكره آنفاً ، وتعتبر هذه الوثائق الثلاث تجسيداً للاعتراف الدولي لحقوق الإنسان ومنها حقوق العمل .[1]

واعتمد العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية وعرض للتوقيع والتصديق بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم (22000) المؤرخ في (16) كانون الأول عام (1966) وبدء النفاذ في (23) آذار عام (1976) .[2]

وقد تضمن العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية على ديباجة و(53) مادة وفيها جوانب ترتبط بتساوي الرجل بالمرأة كما جاء في المادة (3) منه على أنه "تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة تساوي الرجال والنساء في حق التمتع بجميع الحقوق المدنية والسياسية المنصوص عليها في هذا العهد" .

والذي يخص جانب العمل في هذا العهد المادة (1/3/8) حيث جاء فيها على أنه "لا يجوز إكراه أحد على السخرة أو العمل الإلزامي" .

حيث جاءت كلمة (أحد) مطلقة ، والمطلق يجري على إطلاقه ، أي تشمل النساء والرجال على السواء ، وعدم إكراههم على السخرة أو العمل الإلزامي .

كما جاء في المادة (22/أ) على أنه "لكل فرد حق في حرية تكوين النقابات والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه" ، ونصت المادة (26) أيضاً على أن "الناس جميعاً سواء أمام القانون ويتمتعون دون أي تمييز بحق متساوٍ في التمتع بحمايته ، وفي هذا الصدد يجب أن يحظر القانون أي تمييز وأن يكفل لجميع الأشخاص على السواء حماية فعالة من التمييز لأي سبب ، كالعرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي سياسياً أو غير سياسي ، أو الأصل القومي أو الاجتماعي ، أو الثروة أو النسب ، أو غير ذلك من الأسباب" .

حيث أن مجرد صدور قانون يقضي بحق كل فرد بمستوى معيشي لائق لا يعني وفاء الدولة بالتزامها ، إذ لابد من توفير الإمكانيات الاقتصادية الضرورية بذلك ، في حال عدم تنفيذ

---

(1) ملا صادق ، ماجدة علي ، حقوق المرأة العاملة في المواثيق الدولية والتشريعات الداخلية ، مرجع سابق صفحة (104) .

(2) مراد ، عبد الفتاح ، تشريعات العمل في الدول العربية والمستويات الدولية ، الإسكندرية ، بدون سنة طبع صفحة (23) .

بعض الأطراف لالتزاماتها في مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، كونه لا يمكن التهاون فيما يتعلق بالحقوق المدنية والسياسية إذ إن الدول الأطراف ملزمة بتنفيذ الاتفاقية فور تصديقها وانضمامها إليها .[1]

هذا كل ما ذكر بشأن حقوق المرأة العاملة في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية ومن الطبيعي بأن النزاعات الناتجة في كل من العهدين أنفي الذكر فيهما اختلاف فيما يتعلق بالحقوق السياسية والمدنية ، وأن تنفيذ الدولة لالتزاماتها يكون عن طريق التشريعات اللازمة لوضع تلك الحقوق موضوع التطبيق .[2]

المطلب الرابع : العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

تحتل الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية مكانة هامة في النظام القانوني الدولي والتي أولتها الأمم المتحدة اهتماماً كبيراً وذلك في إظهار نشاطها الاقتصادي والاجتماعي والثقافي .[3]

وتضمن العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي أعد للتوقـيع والتطبيق عام (1966) ودخـل حيز النفاذ بعام (1976) على ديباجـة وثلاثين مادة ، وأكدت ديباجة العهد على الاعتراف بالحقوق المتساوية لجميع أعضاء الأسرة البشرية الدولية ، وبشكل أساسي الحق في الحرية والعدل والحق في السلام العالمي، كما أكد على حق جميع الأفراد في التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية المدونة فيه ، وتعهدت الدول الأطراف في هذا العهد بأن تضمن جعل ممارسة الحقوق المنصوص عليها في هذا العهد بريئة من أي تمييز بسبب العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي أو الأصل القومي أو الاجتماعي أو الثروة أو النسب أو غير ذلك من الأسباب .[4]

---

(1) الصالحي ، كامران ، حقوق الإنسان والمجتمع المدني بين النظرية والتطبيق ، مرجع سابق صفحة (86) .

(2) ملا صادق ، ماجدة علي ، حقوق المرأة العاملة في المواثيق الدولية والتشريعات الداخلية ، مرجع سابق صفحة (107) .

(3) السكري ، علي يوسف ، حقوق الإنسان في ظل العولمة ، مرجع سابق ، صفحة (143) .

(4) الزعبي ، فاروق ، آذار (2009) ، حقوق المرأة في القانون الدولي والتشريعات الدولية ، أبحاث اليرموك المجلد (19) ، العدد (1)، صفحة (192) .

كما نصت المادة الثالثة منه على أنه "تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بضمان مساواة الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد" .

وحيث جاءت الأحكام في الجزء الثالث من العهد بمواده (6) و(7) و(8) و(10) بالحق في العمل والحق في الانتماء إلى النقابات ، ونصت المادة (6) على ما يلي :

"1. تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق .

2. يجب أن تشمل التدابير التي تتخذها كل من الدول الأطراف في هذا العهد لتأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق توفير برامج التوجيه والتدريب التقنيين والمهنيين والأخذ في هذا المجال بسياسات وتقنيات من شأنها تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية مطردة وعمالة كاملة ومنتجة في ظل شروط تضمن للفرد الحريات السياسية والاقتصادية الأساسية" .

ونصت المادة (7) من هذا العهد على أنه "تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص:

"أ. مكافأة توفر لجميع العمال ، كحد أدنى .

1. أجراً منصفاً ومكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل دون أي تمييز على أن يضمن للمرأة خصوصا تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل وتقاضيها أجراً يساوي أجر الرجل لدى تساوي العمل .

2. عيشاً كريماً لهم ولأسرهم طبقاً لأحكام هذا العهد .

ب. ظروف عمل تكفل السلامة والصحة .

ج. تساوي الجميع في فرص الترقية داخل عملهم إلى مرتبة أعلا ملائمة دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري الأقدمية والكفاءة .

د. الاستراحة وأوقات الفراغ والتحديد المعقول لساعات العمل والإجازات الدورية المدفوعة الأجر وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية" .

وجاءت المادة (8) عن حق كل شخص بالانتماء إلى النقابات لضمان حقوقهم في العمل وحق النقابات بإنشاء اتحادات ومنظمات نقابية دولية أو الانضمام إليه .

كما جاء في المادة (2/10) من العهد على "وجوب توفير حماية خاصة للأمهات خلال فترة معقولة قبل الوضع وبعده وينبغي منح الأمهات العاملات أثناء الفترة المذكورة إجازة مأجورة أو إجازة مصحوبة باستحقاقات ضمان اجتماعي كافية" .

ونلاحظ بأن العهد قد أكد على حق المـــرأة العاملة الحـــامل أثنـــاء فـــترة الحمل لأن هذه الفـترة تحـــتاج إلى رعـــاية كاملة من جمـــيع النواحـــي على أن تؤجـــر على فترة الاستراحة التامة ، لمساعدتها خلال تلك الفترة نظراً لاحتياجها إلى مصاريف أكثر ، وكذلك لحاجتها إلى الرعاية الصحية ، والاهتمام بتغذية المرأة العاملة عامة والمرأة العاملة الحامل خاصة .

ويلزم هذا العهد الدول الأطراف بإصدار التشريعات اللازمة لوضع الحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقية موضع التطبيق ، وهذا يعني التزام الدول الأطراف بتأمين وضمان ممارسة الأفراد جميع الحقوق التي وردت في العهد بدون تمييز بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الديانة أو الرأي السياسي أو الأصل القومي أو الاجتماعي أو بسبب الملكية أو صفة الولادة .[1]

ومما نلاحظه على ما تقدم أن العهد تضمن كافة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الخاصة بالمرأة ، ومنع التمييز بالتمتع بهذه الحقوق ، لاسيما حق العمل بالنسبة للمرأة ومساواتها بالرجل في الحقوق بمجال العمل .

المطلب الخامس : الاتفاقيات الدولية بشـــأن عـــدم التمييز ضـــد المـــرأة فـــي مجال العمل .

وسوف نقوم بدراسة هذا المطلب على النحو الاتي:

أولاً : إعلان القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة .

---

(1) ملا صادق ، ماجدة علي ، حقوق المرأة العاملة في المواثيق الدولية والتشريعات الداخلية ، مرجع سابق صفحة (103) .

لقد اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة في (7) تشرين الثاني في العام (1967) إعلان التمييز ضد المرأة [1] ، والذي أكد بأن التمييز لا يتماشى والكرامة الإنسانية ويحرم النساء من المشاركة في الحـــياة الاقتصادية والاجتماعـــية والسياســـية والثقافـــية ، خاصة وأن التنمية الكاملة لأي بلد ورفاهـــية العالم وسلمه تتطلب المشاركة القصوى للنساء والرجال .

وتضمن الإعلان على ديباجة وأحد عشرة مادة وكل مادة كرست الاعتراف القانوني والواقعي لمبدأ المساواة بين الرجال والنساء[2] ، حيث تبنى تدابير تتلاءم والقضاء على القوانين والعادات والانتهاكات والممارسات التمييزية والضروب التربوية والآراء المسبقة ، وكذلك كل معاملة ترتكز على فكرة دونية للنساء ، حيث جاء في ديباجته "وأن تأخذ بعين الاعتبار القرارات والإعلانات والاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والرامية إلى القضاء على التمييز بكافة أشكاله ، وإلى تقرير تساوي حقوق الرجل والمرأة ، وإذ يقلقها استمرار وجود قدر كبير من التمييز ضد المرأة ، رغم وجود ميثاق الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهدين الدوليين الخاصين بحقوق الإنسان وغير ذلك من صكوك الأمم المتحدة" .

كما أكد الإعلان على اتخاذ جميع التدابير المناسبة لكفالة تمتع المرأة بحقوق مساوية لحقوق الرجل في كافة ميادين الحياة ، كون التميز ضد المرأة يمثل حقبة تعترض الإنماء التام لطاقات المرأة على خدمة بلدها وخدمة الإنسانية .

أما عن حق المرأة في العمل سنتناوله من خلال نص المادة الحادية عشرة من الإعلان والتي نصت على ما يلي :

"1. تتخذ الدول الأطراف جميع ما يقتضي الحال اتخاذه من تدابير للقضـــاء على التميز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها ، على أساس تساوي الرجل والمرأة ، نفس الحقوق ولا سيما :

أ. الحق في العمل بوصفه حقاً غير قابل للتصرف لكل البشر.

ب. الحق في التمتع بنفس فرص التوظيف ، بما في ذلك تطبيق معايير الاختيار نفسها في شؤون التوظيف .

---

(1) حمودة ، منتصر ، الحماية الدولية للمرأة العاملة ، مرجع سابق ، صفحة (79) .

(2) الهشاوي ، وسام ، (2003) ، المرأة بين الإسلام والقوانين العالمية ، دار الوفاء ، الطبعة الأولى المنصورة ، صفحة (32) .

ج. الحق في حرية اختيار المهنة والعمل ، والحق في الترقـــي والأمن الوظيفي وفي جميع مزايا وشروط الخدمة ، والحق في تلقي التدريب وإعـــادة التدريب المهني بما في ذلك التلمذة الصناعية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر.

د. الحق في المساواة في الأجر ، بما في ذلك الاستحقاقات ، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل المتعادل القيمة ، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل .

هـ. الحق في الضمان الاجتماعي ، ولا سيما في حـــالات التقاعـــد ، والبطالة والمرض والعجز ، والشيخوخة ، وأي شكل آخر من أشكال عدم القدرة على العمل ، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر .

و. الحق في الوقـــاية الصحية وســـلامة ظروف العمل ، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب .

1. وتوخياً لمنع التمـــييز ضد المـــرأة بسبب الـزواج أو الأمـــومـــة ، ولضمان حقها الفعلي في العمل ، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة والمتمثلة بما يلي :

أ. حظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية ، مع فرض جزاءات على المخالفين .

ب. إدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو مع التمتع بمزايا اجتماعية مماثلة دون أن تفقد المرأة الوظيفة التي تشغلها أو أقدميتها أو العلاوات الاجتماعية .

ج. تشجيع توفير ما يلزم من الخدمات الاجتماعية السائدة لتمكين الوالدين من الجمع بين التزاماتهما الأسرية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة ، ولا سيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال .

د. توفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها.

3. يجب أن تستعرض التشريعات الوقائية المتصلة بالمسائل المشمولة بهذه المادة استعراضاً دورياً في ضوء المعرفة العلمية والتكنولوجية ، وأن يتم تنقيحها أو إلغائها أو توسيع نطاقها حسب الاقتضاء" .

ويتضح من خلال استعراض نص المادة الحادية عشر بأنها قد كفلت حق المرأة في العمل دون تمييز بينها وبين الرجل والمساواة بينهم في شروط العمل عن العمل ذي القيمة المتساوية بما في ذلك الأجـــر والمكافآت والإجـــازات المدفوعة الأجر ، والتأمين ضد البطالة والمهن أو الشيخوخة أو إصابات العمل التي تؤدي للعجز عن القيام بـــه مستقبلاً كلياً أو جزئياً [(1)].

كما تناول الإعلان بعض الأحكام التي تناســب طبيعة المــرأة الأنثوية باعتبارها زوجة وأم ، حيث منع فصل المرأة العاملة بسبب الـزواج أو الولادة ، وأشـار إلى حق المرأة العاملة بالعــودة إلى عملهـــا السابق بعـــد انتهاء إجازة الزواج أو الوضع ، واعتبارها إجـــازة مدفوعة الأجر ، بالإضافة إلى تأكيده على توفير الخدمات الاجتماعية لها بما في ذلك خدمات الحضانة وإخراجها من مجال الأعمال التي لا تناسب تكوينها الجسماني ، مثل العمل في المناجم والمحاجر ... إلخ ، كونها تحتاج إلى قوة بدنية كبيرة ، وبذلك يكون إعلان القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة نص على تدابير تكفل تمتع المرأة بحقوق مساوية لحقوق الرجل في ميدان الحياة الاقتصادية والاجتماعـــية ، وبالنتيجـــة فـــإن التدابير التي تتخـــذ اتجـــاه المرأة لا تعتبر تـــدابير تمييزية ، بل تمييز إيجابي يحقق مصلحة أفضل للمرأة .

ثانياً : اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة .

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة [(2)] والتي تعرف اختصاراً باسم (سيداو)[3] وتعتبر بمثابـــة إعـــلان عالمي لحقوق المرأة والتي أقرتها الجمعـــية العمومية للأمم المتحدة في (18) كانون الأول لعام (1979) ، وصادق عليها الأردن في تموز من عام (1992) معلناً محاربته لكافة أشكال التمييز ضد المرأة والاهتمام بشؤونها [(4)] ، والالتزام بمواءمة تشريعاته الوطنية مع أحكامها باعتبارها أول اتفاقية تعترف بحقوق المرأة على اعتبار أنها حقوق في التشريع الوطني ، وتعتبر سيداو من أبرز الاتفاقيات العالمية التي حازت على

([1]) حمودة ، منتصر ، الحماية الدولية للمرأة العاملة ، مرجع سابق ، صفحة (163) .

([2]) اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 2007 المنشور على الصفحة (4943) ، من عدد الجريدة الرسمية رقم (4839) ، بتاريخ 2007/08/01 .

([3]) جاء لفظ سيداو CEDAW من جمع الأحرف الأولى لاسم الاتفاقية باللغة الإنجليزية :
Convention on Elimination of all forms of Discrimination Against women (CEDAW)

([4]) الخطيب ، إخلاص ، (2011) ، التحفظات الأردنية على اتفاقية سيداو وأثرها على حقوق المرأة ، رسالة ماجستير ، جامعة جدارا ، صفحة (2) .

موافقة أكبر عدد من الدول الأعضاء في الأمم المتحدة ، فقد صادقت عليها (186) دولة من أصل (192) دولة عضوة في الأمم المتحدة .[1]

وتأتي أهمية هذه الاتفاقية من كونها وضعت قضايا المرأة ضمن أهداف الأمم المتحدة وفي قائمة أولوياتها ، فأصبحت جزءاً من القانون الدولي لحقوق الإنسان ، من منطلق أنها أكدت على العنصر الإنساني في حقوق المرأة ، وتناولت موضوع التمييز بطريقة محددة وعالجته بعمق وبشمولية بهدف إحداث تغيير حقيقي في أوضاع المرأة ، ووضعت الحلول والإجراءات الواجب اتخاذها من قبل الدول الأطراف للقضاء على التمييز ضد المرأة في كافة الميادين وهو ما لم تنص عليه الاتفاقيات التي سبقتها التي كانت كل واحدة منها تعالج جانباً محدداً من قضايا المرأة .[2]

وتتكون الاتفاقية من ديباجة وثلاثين مادة مقسمة إلى ستة أجزاء تهدف إلى منع أية تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ، ويكون من آثاره أو أغراضه إحباط الاعتراف بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية ، أو في ميدان آخر ، أو توهين أو إحباط تمتع المرأة بهذه الحقوق وممارستها لها ، بصرف النظر عن حالتهـــا الزوجـــية أو على أساس المساواة بينها وبين الرجل .[3]

وقد سبق وعقدت العديد من الاتفاقيات بشأن المرأة على الصعيد الدولي ولكن تبني الجمعية العامة للأمم المتحدة هذه الاتفاقية في عام (1979) كان ثمرة لجهودها وللأعمال التي قام بها مؤتمر المرأة الذي أنشئ عام (1946) ، حيث صدر خلال تلك الفترة – كما أشرنا – العديد من الاتفاقيات والإعلانات إلا أن أهمها على الإطلاق هذه الاتفاقية .[4]

وتقر ديباجة الاتفاقية على منع التمييز حيث جاء فيها "على الرغم من الجهود المبذولة من أجل تقدم حقوق الإنسان ومساواة المرأة فإنه لايزال هناك تمييز واسع النطاق ضدها ونعلن مجدداً أن هذا التمييز يشكل انتهاكاً لمبادئ المساواة في الحقوق واحترام كرامة الإنسان ويعد عقبة أمام مشاركة المرأة على قدم المساواة مع الرجل في حياة بلادهما السياسية والاجتماعية

([1]) ناصر ، لميس ، (2009) ، حقوق المرأة في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والتشريعات الأردنية وأحكام الشريعة ، الملتقى الإنساني لحقوق المرأة ، صفحة (44).

([2]) ملا صادق ، ماجدة علي ، حقوق المرأة العاملة في المواثيق الدولية والتشريعات الداخلية ، مرجع سابق صفحة (110) .

([3]) شعبان ، عبد الحسين ، (2001) ، الإسلام وحقوق الإنسان ، مؤسسة موكريان للصناعة والنشر كردستان صفحة (176) .

([4]) عطا الله ، إمام حسانين ، حقوق الإنسان بين العالمية والخصوصية ، مرجع سابق ، صفحة (27-28) .

والاقتصادية والثقافية ، ويعوق نمو ورخاء المجتمع والأسرة ويزيد من صعوبة التنمية الكاملة لإمكانيات المرأة في خدمة بلدها والبشرية ، إيماناً منها بأن التنمية الكاملة لأي بلد ورفاهية العالم وقضية السلم تتطلب جميعاً مشاركة المرأة على قدم المساواة مع الرجل ، أقصى مشاركة ممكنة في جميع الميادين" .

كما تناولت المادة الأولى من الاتفاقية التمييز الذي يمـــارس ضد حقوق المرأة وأعطت تعريفاً شاملاً للتمييز ينطبق على جميع نصوص الاتفاقية .

أما المادة الثانية بالاتفاقية فقد أدانت جميع أشكال التمييز ضد المرأة والتزمت الدول الأطراف بتجسيد المساواة في دساتيرها الوطنية وفي جميع القوانين ، واتخاذ التدابير التشريعية لحظر كل تمييز ضد المرأة ، وإقـــرار الحماية القانونيـــة للمرأة عن طريق المحاكم ، وإلغاء جميع قوانين العقوبات الوطنية التي تشكل تمييزاً ضد المرأة .[1]

والذي يعنينا في دراستنا للاتفاقية نص المادة (10) الخاصة بالعمل والمساواة في العمل ولأهميتها ندرج نص المادة :

"1. تتخذ جميع التدابير المناسبة لكفالة تمتع المرأة – متزوجة أو غير متزوجة – بحقوق مساوية لحقوق الرجل في ميدان الحياة الاقتصادية والاجتماعية ولاسيما :

أ. الحق – دون تمييز بسبب الحالة الاجتماعية أو أي سبب آخر – في تلقي التدريب المهني ، وفي العمل ، وفي حرية اختيار المهنة ونوع العمل ، وفي نيل الترقية في المهنة والعمل .

ب. حق تقاضي مكافأة مساوية لمكافأة الرجل ، والتمتع بمعاملة متساوية عن العمل ذي القيمة المساوية .

ج. حق التمتع بالإجازات المدفوعة الأجر وبالاستحقاقات التقاعدية والضمانات الاجتماعية المؤمنة ضد البطالة أو المـــرض أو الشيخوخـــة أو غير ذلك من أسباب العجز عن العمل .

د. حق تقاضي التعويضات العائلية على قدم المساواة مع الرجل .

---

[1] ملا صادق ، ماجدة علي ، حقوق المرأة العاملة في المواثيق الدولية والتشريعات الداخلية ، مرجع سابق صفحة (112) .

2. وبغية منع التمييز ضد المـــرأة بسبب الـــزواج أو الحمل ، وكفالة حقها الفعلي في العمل ، تتخذ التدابير اللازمة لمنع فصلها في حالة الزواج أو الحمل ، ولإعطائها إجازة أمومة مأجورة مع ضمان عودتها إلى عملها السابق ، ولتوفير الخدمات الاجتماعية اللازمة لها بما في ذلك خدمات الحضانة .

3. لا تعتبر تدابير تمييزية تلك التدابير التي تتخـــذ لحماية المـــرأة في بعض أنـــواع الأعمال لأسباب تتعلق بصميم تكوينها الجسمي" .

نلاحظ بأن الاتفاقية دعت إلى المساواة في الحقوق والفرص بين المرأة والرجل في الميادين المدنية والسياسية والاجتماعية والثقافية ، وإلى اتخاذ التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان الرعاية الصحية والمجالات الاقتصادية ، وأكدت الاتفاقية إلى ضرورة القضاء على الأنماط الاجتماعية والأعراف التي تهدر حق المرأة في المساواة .[1]

وأن الاتفاقية أكدت على حق العمل للجميع بوصفه حقـــاً ثابتـــاً ، كما أكدت على تكافؤ الفـــرص وعلى حـــق المرأة العاملة في التدريب المتقـــدم لما لـــه من دور فعـــال في رفع كفاءة المرأة ، وحقها في الوقـــاية الصحية وســـلامة ظروف العمل ، بما في ذلك حماية الإنجاب ، وهـــذا الحق المكفول للمرأة من جانب هـــذه الاتفاقية بهدف حماية صحة المرأة وتوفير وســـائل الأمن والسلامة الجســـدية والنفسية لها أثنـــاء الحمل ، لاسيمـــا تلك التي تحافظ عليها من خطر الإجهاض أو العقـــم أو خطر إصابة الجنين بأي خطر أو ضرر يلحق به ، وكما اعتمدت الاتفاقية مبدأ توقيع عقاب على من يقوم بفصل المرأة العاملة بسبب الزواج أو الإنجاب ، وكما تم إلزام الدول الموقعة على الاتفاقية باتخاذ الإجراءات والتدابير المناسبة لتمكين الوالدين من الجمع بين الالتزامات العائلية أو مسؤولية العمل لإنشاء دور رعاية للأطفال (حضانة)[2] .

ومنعت اتفاقية (سيداو) جميع أشكال العنف ضد المرأة في مكان العمل وخصوصاً المضايقات والمعاكسات من جانب زملائها الرجال في العمل ؛ إذ يوجد الكثير من الحالات التي

([1]) ناصر ، لميس ، حقوق المرأة في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والتشريعات الأردنية وأحكام الشريعة ، مرجع سابق ، صفحة (44) .
([2]) حمودة ، منتصر ، الحماية الدولية للمرأة العاملة ، مرجع سابق ، صفحة (167) .

تعرض المرأة العاملة فيها للمضايقات الجنسية والتحرش الجنسي [1] ، ويبدو أن مفهوم التحرش الجنسي مرتبط في كل عصر ومكان بالعنف ، وإن تعددت الوسائل ، ويتضمن الاعتداءات ، والمضايقات الجنسية ، ومحاولات التخويف في أماكن العمل والمؤسسات التعليمية وغيرها ؛ بقصد النيل من كرامة المرأة وخصوصيتها والإيقاع بها ، أو حرمانها من ممارسة حقوقها الاجتماعية والقانونية والاقتصادية ، ويسبب لها أضراراً مادية أو معنوية أو كليهما .[2]

وبسبب انتشار هذه الظاهرة ضد المرأة في أماكن العمل قامت لجنة القضاء على التمييز ضد المـــرأة بإصـــدار التوصية رقـــم (12) للدول الأطراف في الاتفاقية لعام (1989) وألزمت الدول الأطراف بأن تدرج في تقاريرها المرفوعة منها إلى اللجنة معلومات حول التشريعات الوطنية الصادرة لمكافحة هذه الظاهرة ، وأوجبت اللجنة ضرورة وضع هذه الدول تدابير قانونية فعالة ضد مرتكبي التحرش الجنســـي ضد المـــرأة على أن تشمل هـــذه التدابير إيقاع العقوبة على هؤلاء الجناة ، وتعويـــض النساء عن تعرضهن لهذا الأذى الجنسي في مكان عملهن .[3]

ومن المهم ملاحظة أن ضمانات المساواة وعدم التمييز الواردة في المادة (11) تنطبق فقط على النساء اللواتي يعملن رسمياً ، وهذا بطبيعة الحال يترك عدداً كبيرً من النساء ممن لا يعترف بعملهن في البيوت معرضات لهذه الظاهرة ، أو في الأراضي الزراعية أو في أمكنة أخرى ، ونتمنى أن تشمل هذه الفئات من خلال اتفاقية سيداو .[4]

وبهذا شكّل تبني اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة علامة فارقة في تاريخ حقوق الإنسانية للمرأة ، فقد جمعت هذه الاتفاقية في طياتها المبدأ العام لعدم التمييز القائم على أساس الجنس وبين المعايير الأخرى المتعلقة بالنساء التي تم ترسيخها في اتفاقيات حقوق الإنسان[5] ، وعلى رأسها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهدان الدوليان .

([1]) UNIFEM, gender Glossary, Prodced by Vnited Nations de velopment fund for woman. Amman, Jordan, (2001), p.270

([2]) البوبيجي ، رجاء عبد المجيد ، (2006) ، التحرش بالمرأة دراسة اجتماعية وحلول قانونية ، رسالة ماجستير الجامعة الأردنية ، صفحة (17) .

([3]) الدراسة الاستقصائية لعام 1989 ، عن موضوع دور المرأة في التنمية ، أجراها مركز التنمية الاجتماعية للشؤون الإنسانية التابع لمركز الأمم المتحدة ، فينا ، منشورات الأمم المتحدة ، صفحة (305) .

([4]) U,N, Human Rights fact sheet no.22 discrimination against woman convention and the committee, op. cit, 29 .

([5]) نص المادة (12) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

وأود الإشارة إلى أن الهيئات والقطاعات النسائية الأردنية المختلفة وفي مقدمتها اللجنة الوطنيـــة لشـــؤون المرأة لم تغفل عن المطالبة بتفعيل أحـــكام وبنود اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة منذ أن صادقت عليها المملكة الأردنية الهاشمية ، وبالتالي فلعل ما جاءت به (سيداو) من أجل إلغاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة يشكل نقطة تحول في هذا السياق ؛ لأنها نتيجة رحلة كفاح خاضته ـــا المـــرأة لإثبات وجوده ـــا الفاعـــل في الميدان العمـــلي على كافة الأصعدة ، وقـــد حصلت المرأة بموجبهـــا كذلك على حقـــوق عديدة في المجالات عامة .

المبحث الثاني

حقوق المرأة العاملة وفقا لأحكام منظمة العمل الدولية

انطلاقاً من مراعاة احترام حقوق الإنسان والعدالة الاجتماعية حرصت منظمة العمل الدولية على وضع معايير العمل الدولية ، وجعلها للجميع دون تفرقة ومناهضة التمييز الذي قد تتعرض له بعض الفئات سواء في فرص الحصول على عمل أو حرمانهم من ظروف عمل ملائمة تنعدم فيها المساواة الحقيقية[1]. وفي مواجهة التمييز الذي يطال المرأة في العمل ، فقد عملت منظمة العمل الدولية على إدراج مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في مجال أهدافها والمبادئ الجوهرية لعملها[2].

وكان تأسيس منظمة العمل الدولية عام (1919) في سويسرا ردة فعل على نتائج الحرب العالمية الأولى[3] ، وقد تأثـرت بعدد من المتغيرات والاضطـرابات على مـدى ثلاثة عقود واعتمدت على ركيزة دستورية سياسية وهي أن السلام العادل والدائم لا يمكن أن يتحقق إلا إذا استند على العدالة الاجتماعية .

ولقد أصدرت منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات والتوصيات المتعلقة بعمل النساء التي شكلت معايير ومستويات العمل الدولية ، حيث أنه في خلال أقل من نصف قرن خلقت منظمة العمل الدولية موسوعة قانونية للعدالة الاجتماعية التي لها تأثير كبير على تطوير التشريعات الاجتماعية في كثير من الدول[4] ، حيث وضعت الإطار القانوني العام لحماية المرأة العاملة في مختلف دول العالم المتحضر ، ذلك أن قوانين وتشريعات العمل الدولية تضمنت المبادئ القانونية العالمية لحماية المرأة العاملة ، وكفالة العمل في ظروف مناسبة ، وتحسين وتطوير وضعها وتوفير الضمانات القانونية لها ؛ لكي تتمكن من التوفيق بين مسؤولياتها المهنية وأداء رسالتها كأم ، والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية .

([1]) سلامة ، محمود، (1999)،الحماية الدولية والعربية للمرأة العاملة، العدد (23) ، مجلة الحقوق ، كلية الحقوق جامعة الكويت ، صفحة (292) .

([2]) التلاوي ، عدنان، (1994) ، الاتجاهات الدولية المعاصرة في تطبيقات مباديء المساواة في الأجر بين الرجل والمراة وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بينهما ، مجلة العمل العربية ، العدد (54) ، صفحة (73) .

([3]) حرارة ، معاذ ، (2008) ، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل ، أطروحة دكتوراة ، جامعة الزقازيق ، صفحة (133) .

([4]) Jeniks: Law Freedom and Wel Fare – London -, Stevens and Sons, 1963, p (101).

وسنلقي الضوء على أهم المبادئ التي أرستها اتفاقيات العمل الدولية لحماية المرأة العاملة على النحو التالي :

المطلب الأول : المبادئ المتعلقة بحظر التمييز ضد المرأة .

لقد كان التمييز الموجه ضد المرأة على مر العصور باعثاً على الاهتمام الدولي بإدانة التمييز القائم على الجنس ، حتى أضحى التماثل مع الرجال في الحقوق هو منتهى ما يستهدفه أي تشريع وطني يتعلق بالنساء عموماً وبتشغيلهن خصوصاً .

وقد حاول التنظيم الدولي معالجة حقوق المرأة من خلال ملاحظة التمييز ، وتكريس المساواة باعتبار أن من أهم عوامل الإجهاد المهني المرتبطة بالجنس مسألة التمييز بين الجنسين في مكان العمل ، وعدم تكافؤ الفرص ، وعدم المساواة والتي تترك أثراً كبيراً لدى النساء العاملات بمستوى أعلى من تأثير مسببات الإجهاد المهنية العامة ، مثل ضغط العمل الزائد أو ضعف المهارات أو عدم الاستفادة الكاملة من القدرات لتشكل عبئاً إضافياً على مسألة تحقيق التوازن بين متطلبات الأسرة والعمل ، ويشكل التمييز على أساس الجنس لدى المرأة عائقاً للتقدم المهني والمادي قد يرتبط بأغراض نفسية وجسدية تتظاهر بأمراض مختلفة وزيارات متكررة للطبيب .[1]

لذا حرصت منظمة العمل الدولية على تعميم معايير العمل الدولية وجعلها للجميع دون تفرقة ، ومناهضة التمييز الذي تتعرض له المرأة العاملة سواءً في فرص الحصول على العمل أو حرمانها من ظروف عمل ملائمة تنعدم فيه المساواة الحقيقية ، لذلك أرست هذه المنظمة مبدأ عدم التمييز في إعلان فيلادلفيا الذي اعتمد في عام (1944) وأصبح جزءاً من دستور المنظمة[2] والذي كرس عدة مبادئ أهمها مبدأ المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة إضافة إلى المـــبادئ الأخرى التي تتعلق بالتكافؤ والمساواة في المعاملة بينهما في مجال العمل .

وقد اعتمد مؤتمر العمل الدولي العديد من الاتفاقيات والتوصيات الدولية التي ترمي إلى مناهضة التمييز ضد المرأة العاملة ، وتحقيق التكافؤ في فرص العمل والمعاملة على ق ـــدم

([1]) رشدية ، رانية ، (2009)، حماية صحة وسلامة المرأة العاملة في بيئة العمل ، منظمة العمل العربية ورشة عمل قومية حول تنمية المهارات المهنية والقدرات التنافسية للمرأة العربية ، دمشق ، صفحة (131) .

([2]) جبر ، محمود سلامة ، (1999) ، الحماية الدولية والعربية للمرأة العاملة ، مجلة الحقوق ، جامعة الكويت المجلد (23) ، العدد (2) صفحة (354) .

المساواة مع الرجل[1] ، ومن أهم هذه الاتفاقيات الدولية الاتفاقية رقم (100) لسنة (1951)[2] بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية ، وتعتبر هذه الاتفاقية في مقدمة معايير العمل الدولية في هذا الخصوص ، وترسي الاتفاقية مبدأ عاماً وهو أنه يتعين على الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية أن تعمل على كفالة تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية على جميع العاملين وإن تضمن تطبيق هذا المبدأ .[3]

كما أوضحت هذه الاتفاقية بأن تعبير الأجر يشمل المرتب العادي الأساسي أو الأدنى وجميع التعويضات الأخرى التي يدفعها صاحب العمل للعمال بصورة مباشرة أو غير مباشرة نقداً أو عيناً مقابل استخدامه له[4] ، كما أنه لا تعتبر مخالفة مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية ، وجود فروق بين معدلات الأجور تقابل دونما اعتبار للجنس فروقاً في العمل الواجب إنجازه الناجمة عن التقييم الموضوعي للوظائف[5] .

وقد ألحقت بهذه الاتفاقية التوصية الدولية رقم (90) لسنة (1951) والخاصة بتساوي العمال والعاملات في الأجر عن كل عمل ذي قيمة متساوية ، وحثت على اتخاذ التدابير المناسبة لضمان حصول العمال من الجنسين على تسهيلات متساوية في مجال التوجيه والتدريب المهني .[6]

كما قد أقر مبدأ عدم التمييز في مجال الاستخدام بالاتفاقية الدولية رقم (111) والتوصية الملحقة بها ، والتي اعتُمدت في مؤتمر العمل الدولي لسنة (1985)[7] ، والتي تحظر جميع أشكال التمييز والاستثناء والتفضيل الذي من شأنه أن يؤدي إلى إبطال أو إضعاف التطبيق الفعال لمبدأ تكافؤ الفرص ، والمعاملة بسوء نتيجة للتشريع أو للسياسات والمجالات المتبعة ، كما أوجبت الاتفاقية على الــدول الأعضاء بوضع وتطبيق سياسات وطنية ، تهدف من خلال

---

(1) جبر ، محمود سلامة ، الحماية الدولية والعربية للمرأة العاملة ، مرجع سابق ، صفحة (292) .
(2) صادق الأردن على هذه الاتفاقية عام (1966) ، وتم نشرها في الجريدة الرسمية بتاريخ 1996/07/10 .
(3) المادة (2) من اتفاقية العمل الدولية رقم (100) لسنة (1951) بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر .
(4)المادة (1) من الاتفاقية الدولية رقم (100) لسنة (1951) بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية .
(5) المادة (3) من اتفاقية العمل الدولية رقم (100) لسنة (1951) بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر .
(6) جبر ، محمود سلامة ، الحماية الدولية والعربية للمرأة العاملة ، مرجع سابق ، صفحة (292) .
(7) صادق عليها الأردن في عام (1966) وتم نشرها في الجريدة الرسمية بتاريخ 1966/07/10 .

طرق توائم ظروف البلد وأعرافه إلى تحقيق المساواة في الفرص وفي المعاملة على صعيد الاستخدام والمهنة ، بغية القضاء على أي تمييز في هذا المجال .[1]

إلا أن الاتفاقية قررت أنه لا يعتبر تمييزاً مجرد التفضيل في التوظيف على أساس الكفاءة أو المؤهلات [2] ، وهذا يتفق مع مقتضيات المنطق والعقل .

وقد ألحق مؤتمر العمل الدولي بهذه الاتفاقية التوصية رقم (111) لسنة (1958) والتي نصت على تمتع جميع الأشخاص دون تمييز بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في المجالات التالية :[3]

1. الحصول على التوجيه المهني وخدمات التوظيف .
2. الحصول على التدريب اللازم .
3. الحصول على الترقية تبعاً للصفات الفردية والخبرات والقدرات والجهد .
4. تأمين الاستمرار في العمل .
5. تأمين تقاضي أجرٍ متساوٍ عن العمل المتساوي .

كما أكدت الاتفاقية الدولية رقم (168) لسنة (1988) بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة على المساواة المتعلقة بخدمات التوظيف والحماية من البطالة ، والمتضمنة أن على كل دولة عضو ضمان المساواة في المعاملة لجميع الأشخاص المحميين دون تمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الديانة أو لرأي سياسي أو لانتماء وطني أو الجنسية أو الأصل العرقي أو الاجتماعي أو الإعاقة أو العمر[4] .

([1]) المادة (2) من الاتفاقية الدولية رقم (111) لسنة (1985) بشأن حظر التمييز في الاستخدام والمهنة .
([2]) المادة (2/1) من الاتفاقية الدولية رقم (111) لسنة (1985) بشأن حظر التمييز في الاستخدام والمهنة .
([3]) الفقرة (2/د) من التوصية الملحقة بالاتفاقية الدولية رقم (111) لسنة (1985) بشأن حظر التمييز في الاستخدام والمهنة .
([4]) المادة (1/6) من اتفاقية العمل الدولية رقم (168) لسنة (1988) بشأن النهوض والحماية من البطالة.

كما اعتبرت الاتفاقية الدولية رقم (158) لسنة (1982) بشأن إنهاء الاستخدام قيام صاحب العمل بفصل العامل للأسباب المتعلقة بالتمييز الجنسي من قبيل الأسباب التي لا تعتبر صحيحة للتسريح ، بل تعتبر فصلاً تعسفياً .[1]

وأود الإشارة هنا إلى أن الاتفاقية الدولية رقم (122) لسنة (1964) بشأن سياسة العمالة تستلزم بأن تستهدف سياسة العمالة كفالة توفير فرص عمل لجميع الباحثين عن العمل وأن تتاح لكل عامل حرية اختيار العمل ، وأن توفر أفضل فرصة ممكنة لشغل الوظيفة التي تناسب قدراته ومؤهلاته ، وأن يستخدم مهاراته ومواهبه فيه ، بغض النظر عن العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي .[2]

كما أن الاتفاقية الدولية رقم (156) لسنة (1981) بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية توجب على الدول الأعضاء أن تجعل من أهداف سياستها الوطنية إيجاد مساواة فعلية في الفرص والمعاملة بين العمال من الجنسين ، وتمكين الأشخاص ذوي المسؤوليات الأسرية الــذين يعملون أو يرغــبون في الانخــراط في العمل من ممارسة حقهــم دون تعرض للتمييز وممارســة حقهــم فــي حــرية اخــتيار نــوع العمــل [3] ، كما هدفت إلى اتخـــاذ الــتدابيــر لتحقيــق ذلك يتفــق مع الظــروف الوطنيــة لتطويــر أو تعزيــز الخدمـــات المجتمعــية والقطـــاع العـــام والخاص ، بالإضافة إلى اتخاذ تدابير في مجال التوجيه المهني والتدريب .

وبذلك نجد أن الاتفاقية الصادرة عن منظمة العمل الدولية سابقة الذكر قد أكدت على تكافؤ الفرص وعدم التمييز في الاستخدام والمساواة في الأجور بين الرجل والمرأة .

المطلب الثاني : المبادئ الخاصة بحماية أمومة المرأة العاملة .

([1]) الزعبي ، تانيا ، (2009) ، عمل المرأة في التشريع الأردني والشريعة الإسلامية (دراسة مقارنة) ، رسالة ماجستير ، الجامعة الأردنية ، صفحة (8) .
([2]) المادة (2/1) من الاتفاقية الدولية رقم (122) لسنة (1964) بشأن سياسة العمالة .
([3]) المادة (4) من اتفاقية الدولية رقم (156) لسنة (1981) بشأن العمال ذوي المسؤولية العائلية .

تعد حماية الأمومة المسألة الأكثر أهمية للأمهات العاملات والمجتمع ككل ، وذلك منذ أن تزايدت أعداد النساء العاملات وخاصة المتزوجات ، وتتضمن حماية الأمومة الحق في إجازة الوضع ، والحق في المنافع العائلية والعمل الآمن خلال فترات الحمل ، والوضع والتأمين الصحي والذي يشمل أمراض الولادة ورعاية الأم والطفل ، وتقع المسؤولية الأكبر فيما يخص حماية الأمومة على عاتق الدولة ، حيث إنها وظيفة اجتماعية معترف بها ، وقد جاءت أحكام اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية لتؤكد الحق في حماية المرأة العاملة والحق في حماية طفلها .

فقد حدد مؤتمر العمل الدولي ولأول مرة الأحكام القانونية لحماية العاملات خلال فترة الأمومة ، بموجب الاتفاقية الدولية رقم (3) لسنة (1919) بشأن الأمومة ، حيث منحت الاتفاقية المرأة العاملة الحق بالتوقف عن العمل ستة أسابيع قبل تاريخ الولادة ، وأن لا تعود إليه قبل مضي ستة أسابيع على الأقل من تاريخ الوضع[1] ، وكما أعطت للمرأة حق الانقطاع عن عملها إذا قدمت شهادة طبية تثبت احتمال حدوث الوضع في غضون ستة أسابيع ، بالإضافة إلى منح المرأة أثناء المدة التي تتغيب فيها عن عملها وفقاً للحالتين السابقتين إعانة مالية تكفي تماماً لإعاشتها هي وطفلها ، على أن تدفع هذه الإعانة إما من الأموال العامة أو عن طريق نظام التأمين ، وتحدد السلطة المختصة في كل بلد بدقة مقدار هذه الإعانة ، كما يحق للمرأة الحصول على إعانة بالإضافة للأجر تتمثل بالرعاية الطبية المجانية من طبيب أو قابلة مؤهلة ، كما أنه لا يجوز أن يؤدي أي خطأ من الطبيب أو القابلة في تقدير تاريخ الوضع إلى حرمان المرأة من الحصول على هذه الإعانة ، كما أجازت الاتفاقية للأم المرضع أن تتغيب مرتين في اليوم على أن لا تقل مدة كل منها عن نصف ساعة لإرضاع طفلها وذلك طيلة الثمانية عشر شهراً التي تلي تاريخ الوضع .[2]

ولقد عدلت نصوص اتفاقية عام (1919) بشأن حماية الأمومة بالاتفاقية رقم (103) التي أبرمت في عام (1952) بحيث تسري هذه الاتفاقية على النساء العاملات في الأعمال

([1]) الأحكام المتعلقة بعمل النساء في التشريعات العربية ، 1995 ، سلسلة دراسات عن المرأة العربية في التنمية رقم (23) الأمم المتحدة (1995) ، صفحة (56) .
([2]) المادة (3) من اتفاقية العمل الدولية رقم (3) لسنة (1919) بشأن حماية الأمومة .

الصناعية والأعمال غير الصناعية والأعمال الزراعية ، وحتى العاملات بأجر في منازلهن بينما كانت اتفاقية عام (1914) تطبق فقط على العاملات في الصناعة والتجارة .[1]

ولقد تناولت المواد (3–6) من الاتفاقية رقم (103) لعام (1952) بشأن حماية الأمومة الشروط الواجب توافرها لاستحقاق المرأة لهذه الإجازة وذلك على النحو التالي :

- تستحق إجازة الأمومة لكل امرأة تنطبق عليها هذه الاتفاقية وتبرز شهادة طبية تبين التاريخ المحتمل للوضع .
- لا يجوز أن تقل مدة إجازة الأمومة عن اثني عشر أسبوعاً ، ويجب أن تتضمنها فترة إجازة إلزامية بعد الوضع .
- تقرر القوانين أو اللوائح الوطنية مدة الإجازة اللازمة اللاحقة للوضع على ألا تقل عن ستة أسابيع ، ويجوز أن يؤخذ الجزء المتبقي من إجمالي فترة إجازة الأمومة قبل التاريخ المحتمل للوضع أو جزئه الآخر عقب انتهاء فترة الإجازة الإلزامية حسبما تقرره القوانين أو اللوائح الوطنية .
- تمتد الإجازة التي تؤخذ قبل التاريخ المحتمل للوضع بمقدار المدة المنقضية بين التاريخ المحتمل للوضع وتاريخ حدوثه فعلاً ، ولا يجوز تخفيض فترة الإجازة الإلزامية اللاحقة للوضع لهذا السبب .
- تقضي القوانين واللوائح الوطنية بمنح الإجازة الإضافية قبل الوضع في حالة الإصابة بمرض يثبت بشهادة طبية أنه ناجم عن الحمل ، ويجوز أن تحدد السلطة المختصة الحد الأقصى لهذه الإجازة .
- تعطى المرأة في حالة إصابتها بمرض يثبت بشهادة طبية أنه ناجم عن الوضع الحق في مد إجازتهـــا اللاحقة للوضع ، ويجوز أن تحدد السلطة المختصة الحد الأقصى لهذه الإجازة .[2]

---

(1) حرارة ، معاذ ، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل ، مرجع سابق ، الصفحة (150) .
(2) العوضي ، بدرية عبد الله ، (1994) ، تشريعات دولية لحماية المرأة العاملة وأثرها في تشريعات العمل الخليجية ، مجلة الحقوق ، الكويت ، العدد الثاني ، صفحة (63-65) .

كما قررت الاتفاقية رقم (103) بشأن حماية الأمومة الحق للمرأة في الحصول على بعض المنافع العينية خلال الإجازة تكفي لضمان إعالتها وإعالة طفلها ، بصـــورة كاملة وصحية وفقــاً لمستوى معيشة لائق ، وأن تتضمن الإعانـــات الطبية الرعاية التي تقدمها القابلات المؤهلات أو ممارسو الطب العام قبل الوضع وأثناء الوضع وبعده ، وكذلك الرعــاية في المستشفــيات عــند الضـرورة ، وتحــترم حرية اختيــار الطبيب وحــرية الاختيــار بين مستشفى عام أو خــاص ، ويعتبر تقديـم الإعانـــات حقـاً قانونيـاً لجم ــيع النســاء اللاتي تسـتوفين الشـــروط المقررة ، سواء تـــم تقديـــم هذه الإعــانات عن طريق نظام التأمــين الاجتماعي الإجباري أو من الأموال العامة ، أو من صاحب العمل الذي يجب أن يكون مسؤولاً بمفرده عن تكاليف الإعانات المستحقة للنساء العاملات لديه ؛ حتى لا تحصل صعوبـــات لتغطية هذه النفقات ولكي لا يعزف أصحاب العمل عن تشغيل النساء .[1]

كما أكدت الاتفاقية ذاتها في المادة السادسة بأن تغيب المرأة العاملة عن عملها خلال إجازة الأمومة وفقاً لأحكام المادة (3) من هذه الاتفاقية يمنع قانوناً صاحب العمل أن ينذرها بفصلها من عملها أثناء هذا التغيب ، أو أن يرسل إليها إنذاراً بالفصل ينتهي أجله أثناء فترة هذا التغيب .[2]

وقد ألحقت بالاتفاقية المعدلة رقـــم (103) لسنة (1952) بشـــأن حماية الأمومـــة التوصية رقم (95) لسنة (1952) وقد أكدت على ضرورة اتخاذ عدد من الإجراءات الأكثر دقة ، وأوصت بقواعد أفضل كزيادة في عدد أيام إجازة الأمومة بحيث تصبح أربعة عشر أسبوعاً إذا كانت صحة الأم العاملة تحتاج إلى ذلك ، مع عـــدم تعريض المرأة الحامل أو الأم لأعمـــال تضر بصحتها ، كما يجب ألا يسمح لها بأي عمل إضافي أو ليلي ، مع تقدير حقها في النقل إلى عمل آخر غير ضار بصحتها دون الانتقاص من أجرها ، وألا تقل الفـــترة التي تمنح لها أثناء العمل لرعاية طفلها عن ساعة ونصف يومـــياً ، وتحدد معدلات مبالغ تعويض

([1]) المادة (4) من الاتفاقية الدولية رقم (103) لعام (1952) بشأن حماية الأمومة (مراجعة) .
([2]) القرشي ، جلال ، (1978) ، عمل النساء في اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية وقوانين العمل والضمان الاجتماعي العراقية ، مجلة القانون المقارن ، العدد الثامن والتاسع ، السنة السادسة ، العراق صفحة (122) .

الأمومة بـــ (100%) من ربح المؤسسات[1] ، كما تضمنت التوصية نصوصاً لحماية العمل وعلى الأخص منع فصلها أو إنهاء خدمتها في اليوم الذي يعلم فيه صـــاحب العمل بحالة حمل المرأة .

كما أن الاتفاقية الدولية رقم (110) لسنة (1958) بشأن عمال الزراعة أولت الاهتمـــام بحماية الأمومة ، حيث خصص الجزء السابع من الاتفاقـــية لحماية الأمومة وذلك بإعطاء المرأة العاملة إجـــازة أمومة عند تقديـــم أدلة مناســـبة على الموعد المفترض للوضع على أن تقرر السلطة المختصة فترة مؤهلة للتمتع بإجازة الأمومة على ألا تتجاوز المائة وخمسين يوماً من العمل لـــدى نفس صاحب العمل أثناء الاثني عشر شهراً السابقة على الوضع ، بشرط أن لا تقل فترة إجازة الأمومة عن الاثني عشر أسبوعاً ، وتشمل فترة إجازة إلزامية عقب الوضع والتي يجب ألا تقل عن الستة أسابيع ، كما أنها منحت المرأة العاملة إجـــازة إضافـــية قبل الوضع في حـــال المرض الناشئ عن الحمل والثابت بشهادة صحية ويجوز أن تحدد السلطة المختصة حداً أقصى لها ، كما منعت الاتفاقية تكليف الحامل بأي نوع من العمل الضار في الفترة السابقة لإجازة الأمومة .[2]

كما أكدت الاتفاقية على حق المرأة العاملة في الحصول على المزايا الطبية والنقدية عند تغيبها عن العمل بسبب إجازة الأمومة[3] ، والسماح لها بإرضاع طفلها والتوقف عن العمل لهذا الغرض بالشروط والقوانين أو اللوائح الوطنية ، واعتبار أن فترات التوقف عن العمل للرضاعة جزءاً من ساعات العمل ، وتدفع عنها الأجور المستحقة .[4]

وقد منعت الاتفاقـــية أيضاً صاحب العمل من أن يوجـــه إنذاراً بالفصل للمرأة المتغيبة عن العمـــل أثناء إجـــازة الأمومـــة ، وحظـــرت فصـــل المرأة العاملة بمجـــرد أنها حامل أو مرضعة .[5]

([1]) بدوي ، أحمد زكي ، (1983) ، الأحكام المنظمة لتشغيل المرأة في تشريعات العمل العربية والدولية مكتب العمل العربي، صفحة 105.
([2]) المادة (47) من الاتفاقية الدولية رقم (110) لسنة (1958) بشأن عمال الزراعة .
([3]) المادة (48) من الاتفاقية الدولية رقم (110) لسنة (1958) بشأن عمال الزراعة .
([4]) المادة (49) من الاتفاقية الدولية رقم (110) لسنة (1958) بشأن عمال الزراعة .
([5]) المادة (50) من الاتفاقية الدولية رقم (110) لسنة (1958) بشأن عمال الزراعة .

ومن جانب آخر نصت الاتفاقية رقم (102) لسنة (1952) بشأن الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا) على بعض المبادئ والأحكام المتعلقة بتوفير إعانات للأمومة في حالات الحمل والوضع على شكل رعاية طبية ، تشمل على الأقل الرعاية التي يقدمها الأطباء الممارسون أو القابلات المؤهلات قبل الوضع وأثنائه وبعده ، والإيداع في المستشفى عند الضرورة ، وأن تقديم الإعانة الطبية بغية الحفاظ على صحة المرأة المحمية ، وقدرتها على العمل ورعاية شؤونها الشخصية ، أو استعادتها أو تحسينها .[1]

المطلب الثالث : المبادئ المتعلقة بحماية المرأة وخصوصيتها في مكان العمل (معايير التدابير الحمائية) .

لقد أصدرت منظمة العمل الدولية العديد من الأحكام والضمانات الخاصة بحظر العمل الليلي للنساء ، وكذلك حظر القيام بالأعمال الشاقة أو الخطرة أو غير الصحية ، وذلك من خلال الاتفاقيات والتوصيات الدولية التي عقدتها ، وعليه سيتم تناول هذه الأحكام والضمانات في قسمين :

أولاً : الأحكام الخاصة بحظر العمل الليلي للنساء .

ثانياً : الأحكام الخاصة بحماية النساء من الأعمال الخطرة أو الشاقة أو غير الصحية .

أولاً : الأحكام الخاصة بحظر العمل الليلي للنساء .

إن العمل الليلي له انعكاساته العديدة على الحياة العائلية والاجتماعية ، فضلاً عن الأضرار الصحية من حيث الاضطرابات التي يحدثهـا في تنظيم الحياة اليومية داخل المنزل في حياة الأسرة .[2]

لهذه الأسباب فقد اهتمت منظمة العمل الدولية بموضوع تشغيل المرأة ليلاً [3] ، والتي اتجهت إلى منعه منذ انعقاد دورتها الأولى لسنة (1919) وكان ذلك عندما اعتمدت الاتفاقية رقم (4) بشأن عمل المرأة ليلاً ، والتي ألحقتها بمراجعتين الأولى بمقتضى الاتفاقية رقم (41) لسنة (1943) والثانية بمقتضى الاتفاقية رقم (89) لسنة (1948) ، وقد ألحق بروتوكول إضافي

([1]) المادة (49) من الاتفاقية الدولية رقم (102) لسنة (1952) بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي .
([2]) جبر ، محمود سلامة ، الحماية الدولية والعربية للمرأة العاملة ، مرجع سابق ، صفحة (308) .
([3]) الأهواني ، حسام الدين كامل ، (1991) ، شرح قانون العمل ، صفحة (315) .

بالاتفاقية رقم (89) لسنة (1990) ، وقد اهتمت هذه التعديلات بإدخال بعض المرونة على تنفيذ مبدأ منع عمل المرأة ليلاً ، مع السماح بتكييفه مع ظروف بعض الصناعات أو المناطق .

وحددت الاتفاقية رقم (4) لسنة (1919) المتعلقة بعمل النساء ليلاً مجال تطبيقها في المؤسسات الصناعـية بمفهومها الواسـع (الصناعات الاستخراجية والمنهجية والصناعات الإنتاجية والتحويلية والنقل ونقـل البضائع والتوزيع) إلا أنها تستثني الاتفاقية التجارة والزراعة من ذلك [1] ، كما نصت الاتفاقية على منع تشغيل النساء ليلاً في كل مؤسسة صناعية عامة أو خاصة باستثناء المؤسسات التي تشغل حصراً أفراد أسرة واحدة [2] ، ويمكن مخالفة هذا المبدأ في حالتين :[3]

- في حالة القوة القاهرة أي عندما يحدث توقف في العمل في أية منشاة لم يكن في الإمكان توقعه وليس له طابع التكرار .
- في حالة ضرورة الاستمرار في العمل لتفادي التلاشي الذي يمكن أن يلحق بالمواد الأولية أو المواد القابلة للتلف .

كما أضافت اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن عمل المرأة ليلاً رقم (41) لسنة (1934) (مراجعة) للاتفاقية رقم (4) لسنة (919) ، تعديلين أساسيين وهما :

أولاً : السماح للسلطة المختصة وبعد استشارة الهيئات المهنية للعمال وأرباب العمل المعنيين بالتقرير بشأن الظروف الاستثنائية للعمال المشتغلين في صناعة أو منطقة معينة بجعل مدة الليل بشأن عمل النساء تمتد بين الحادية عشر ليلاً والساعة السادسة صباحاً ، بدلاً من العاشرة ليلاً والخامسة صباحاً .[4]

ثانياً : استثناء النساء العاملات في المناصب الإدارية التي تتطلب المسؤولية من تطبيق هذه الاتفاقية .[5]

كما أنه قد تم مراجعة الاتفاقية رقم (41) لسنة (1943) بموجب الاتفاقية عدد (89) لسنة (1948) بشأن العمل ليلاً للمرأة ، واهتمت المراجعة على تكريس المنع إبان فترة إحدى عشرة ساعة مستمرة تتضمن على الأقل سبع ساعات ، والتي تدخل بين العاشرة ليلاً والسابعة صباحاً ، مع إمكانية تحديد مدد مختلفة من قبل سبع ساعات ، والتي تدخل بين العاشرة ليلاً والسابعة صباحاً ، مع إمكانية تحديد مدد مختلفة من قبل السلطة المختصة لمناطق مختلفة أو صناعات أو مقاولات أو فروع مقاولات وذلك بعد استشارة الهيئات المهنية المعنية كما كانت

---

[1] المادة (1) من الاتفاقية الدولية رقم (4) لسنة (1919) بشأن بعمل النساء ليلاً.
[2] المادة (3) من الاتفاقية الدولية رقم (4) لسنة (1919) بشأن بعمل النساء ليلاً.
[3] المادة (4) من الاتفاقية الدولية رقم (4) لسنة (1919) بشأن بعمل النساء ليلاً.
[4] المادة (2) من اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل ليلاً رقم (41) لسنة (1934) (مراجعة) .
[5] المادة (8) من اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل ليلاً رقم (41) لسنة (1934) (مراجعة) .

الفترة المختارة تبدأ بعد الحادية عشر ليلاً ، وتسمح الاتفاقية بتعليق المنع بقرار حكومي بعد استشارة الهيئات المعنية ، كما كانت الفترة المختارة تبدأ بعد الحادية عشر ليلاً .[1]

وتسمح الاتفاقية المراجعــة رقــم (89) لسنة (1948) بتعليق المنع بقرار حكومي بعد استشارة الهيئات المهنية المعنية عندما تتطلب المصلحــة الوطنية ذلك بسبب ظروف خطيرة [2].

وفي عام (1990) أقــر مؤتمر العمل الدولي التوصية رقم (178) بشأن العمل الليلي وتناولت هذه التوصية العمل الليلي بالنسبة لجميع العمال ، مع تخصيص لمقتضيات تهم النساء وحدهن ، كما أوصت بالعمل على توفير النقل للعمال ليلاً [3] ، أو إعطائهم بدل تنقلات ، أو تمكينهم من قروض لتملك وسائل نقل خاصة ، أو توفير مركبات سكنية قريبة من مكان العمل كما وأولت التوصية أيضاً عناية خاصة لتحسين راحة العمال وتغذيتهم بتوفــير التجهيزات الملائمة ، وتوفير دور الحضانة لأطفال العاملات ليلاً ، وكذلك العمل على توفير الأنشطة الرياضية والثقافية للعمال .

ثانياً : الأحكام الخاصة بحماية النساء في الأعمال الخطرة الشاقة أو غير الصحية.

استكمالاً لمظاهر الحماية التي حرصت منظمة العمل الدولية على توفيرها للمرأة العاملة فقد أصدرت في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات والتوصيات الدولية التي تستدعي تداول أو استعمال الرصاص أو الزرنيخ أو البنزين وجميع الأعمال التي تعرض النســاء للحرارة أو البرودة التي تتجاوز الحدود المعقولة لتحملهن ، والأشغال التي تعرض للإشعاعات النووية والأشعة والمواد السامة .[4]

ويرجع ذلك لكون المرأة العاملة بحاجة إلى الحماية أكثر من الرجل نظراً لطبيعة تكوينها الجسدي والصحي، لذلك نصت التوصية الدولية رقم (4) لسنة (1919) بشأن حماية الأطفال والنساء من التسمم بالرصاص على توجيه الدول الأعضاء بمنع استخدام النساء في العمليات الصناعية المنصوص عليها في البند رقم (1) من التوصية نظراً لما تنطوي عليه هذه

---

(1) حرارة ، معاذ ، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل ، مرجع سابق ، الصفحة (67) .
(2) المادة (5) من اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل ليلاً رقم (89) لسنة (1948) (مراجعة) .
(3) المادة (17) من التوصية الدولية رقم (178) لسنة (1990) بشأن العمل الليلي .
(4) رشدية ، رانية ، حماية صحة وسلامة المرأة العاملة في بيئة العمل ، منظمة العمل العربية مرجع سابق صفحة (134) .

العمليات من خطر على وظيفة الأمومة ، ونص البند الثاني من التوصية على عدم السماح باستخدام النساء في العمليات التي تستعمل فيها مركبات الرصاص .[1]

كما نصت الاتفاقية الدولية رقم (13) لسنة (1921) بشأن استعمال الرصاص الأبيض في الطلاء على خطر توظيف النساء في أي أعمال الطلاء الصناعي التي تتطلب استعمال الرصاص الأبيض أو كبريتات الرصاص أو أي منتجات أخرى تحوي على هذه الأصباغ .[2]

وفي عام (1934) صدرت الاتفاقية الدولية رقم (42) لسنة (1934) بشأن تعويض العمال عن الأمراض المهنية ، وتضمنت حصراً لبعض الأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها لمخاطرها على صحتهن نظراً لما ينتج عنها من الأمراض المهنية وهي : [3]

1. العمل في البارات ونوادي القمار والملاهي وصالات الرقص .
2. صنع الكحول وجميع المشروبات الكحولية .
3. العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار .
4. العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنضاجها .
5. صناعة المفرقعات والأعمال المتعلقة بها .
6. إذابة الزجاج أو إنضاجه .
7. عمليات المزج والعجن في صناعة وإصلاح البطاريات الكهربائية .
8. معالجة أو تهيئة أو اختزال الرماد المحتوى على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص .
9. صنع القصديـــر والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من (10%) من الرصاص .
10. صنع أول أوكسيد الرصاص "المرتك الذهبي" وأوكسيد الرصاص الأصفر ، وثاني أوكسيد الرصـــاص "الســـلفون" ، وكربونـــات الرصاص ، وأوكسيد الرصاص البرتقالي وسلفات وكرومات وسليكات الرصاص .
11. تنظيف الورش التي تزاول بها الأعمال المشار إليها في البنود (7) و(8) و(10) .

([1]) المعايطة ، خالد ، (2010) ، ضمانات حقوق العامل في التشريعات الأردنية ، رسالة ماجستير ، صفحة (160) .

([2]) المادة (3) من اتفاقية الدولية رقم (13) لسنة (1929) بشأن استعمال الرصاص الأبيض في الطلاء .

([3]) المادة (2) من اتفاقية الدولية رقم (42) لسنة (1934) بشأن تعويض العمال عن الأمراض المهنية .

12. إدارة أو مراقبة الماكينات المتحركة .
13. تصليح أو تنظيف الماكينات المتحركة أثناء إدارتها .
14. صناعة الإسفلت .
15. العمل في دبغ الجلود .
16. العمل في مستودعات السماد المستخرج من المواد البرازية أو ورث البهائم والعظام والدماء .
17. سلخ وتقطيع الحيوانات وسمطها وإذابة شحمها .
18. صناعة الكاوشوك .
19. الشحن وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ ومخازن الاستيداع وكذلك أعمال العتالة .
20. صناعة الفحم من عظام الحيوانات ما عدا عملية فرز العظام قبل حرقها .
21. اللحام بالأكسجين والاستيلين وبالكهرباء .
22. تفضيض المرايا بالزئبق .

وفي عام (1935) صدرت الاتفاقية رقم (45) بشأن استخدام المرأة تحت سطح الأرض وحظرت على عدم جواز تشغيل النساء في أي منجم تحت سطح الأرض .[1]

وأجازت الاتفاقية للدول الأعضاء أن تستثني في قوانينها ولوائحها الوطنية من هذا الحظر بعض الفئات من النساء وهن :

- النساء اللواتي يعملن بمنصب إداري ولا يؤدين عملاً يدوياً .
- الأشخاص الذين يريدون تطور تعليمي وتم قبولهم للتدريب في أجزاء تحت الأرض بمنجم ما من أجل تكوينهم المهني .
- النساء اللواتي تم دعوتهن لنزول مؤقت في أجزاء المناجم الواقعة تحت الأرض لأداء عمل غير يدوي .[2]

المبحث الثالث

حقوق المرأة العاملة وفقاً لأحكام منظمة العمل العربية

---

(1) المادة (2) رقم (45) لسنة (1935) بشأن استخدام المرأة تحت سطح الأرض .

(2) العوضي ، بدرية عبد الله ، تشريعات دولية لحماية المرأة العاملة وأثرها في تشريعات العمل الخليجية مرجع سابق ، صفحة (62-63) .

تعد منظمة العمل العربية واحدة من منظمات العمل العربي المشترك التي حظيت منذ لحظة تأسيسها في عام (1965) بقدر كبير من الاهتمام العربي لما اقترن فيها من كم كبير من الطموحات القومية التي تؤدي إلى قيام سوق عمل عربية مشتركة ، ينتقل فيها المواطن العربي بحرية بين الأقطار العربية ، وتتكامل فيها الموارد البشرية على نحو يخلق اقتصاداً قومياً صلباً يؤمن للأمة غذاءها ودواءها وكساءها ووسائل منعتها ضد أعداءها ، ويمكن أبناءها من العيش الرغيد في ظروف وسياسات تحقق العدل الاجتماعي .

ونظراً لأهمية قضية المرأة في حركة التطور الاقتصادي والاجتماعي في الوطن العربي فقد اتجهت جهود جامعة الدول العربية إلى النهوض بالمرأة العاملة ، وتوفير ظروف عمل مناسبة لها ، وتأهيلها وتمكينها من أجل الإسهام في بناء مجتمعها ، وذلك عن طريق إصدار منظمة العمل العربية العديد من اتفاقيات العمل العربية والتوصيات التي تضمنت جملة كبيرة من الأحكام الخاصة بالمرأة العاملة ؛ لتوفير الحماية لها ومساواتها بالرجل ، وتوفير شروط وظروف عمل مناسبة لها ، وسوف أعرض أهم المبادئ التي أرستها الاتفاقــيات الصادرة عن منظمة العمل العربية لحماية المرأة العاملة .

المطلب الأول : المبادئ المتعلقة بتأمينات الأمومة والضمانات الاجتماعية .

يتمثل الضمان الاجتماعي بالحماية التي يوفرها المجتمع لأعضائه ، من خلال اتخاذ سلسلة من التدابير العامة ضد الوضع الاقتصادي والاجتماعي الذي قد يتسبب بإيقاف المكاسب أو تخفيضها نتيجة المرض أو الأمومة أو الإصابة في العمل أو البطالة أو العمر والتقدم في السن ، لذلك تعتبر الحماية الاجتماعية استثماراً في التنمية الاقتصادية .

ومن أجل توفير الأمان الكافي للمرأة العاملة فقد أوجبت الاتفاقية العربية رقم (3) لسنة (1971) بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية على أنه يجب أن تتضمن مزايا التأمين في حالة الأمومة ما يأتي :

1. الخدمات الطبية وتشمل على الأخص :

   أ. الرعاية الطبية قبل الوضع وعند الولادة وبعد الوضع .

   ب. الإقامة والعلاج في المستشفى عند الاقتضاء .

2. صرف معونة مالية لا تقل عن (45%) من الأجـر خلال فـترة العجز عن العمل بسبب الحمل ، الوضع ، وما بعده ، وذلك لمدة لا تقل عن ستة أسابيع قبل الوضع وبعده .[1]

بالإضافة إلى أن الاتفاقية المذكورة ذكرت بأن التشريع الوطني للدول هو من يحدد الشروط الموجبة للاستحقاق من مزايا تأمين الأمومة ، خاصة فيما يتعلق بفترة الاشتراك في التأمين للاستفادة من مزاياه بحيث لا تزيد عن ستة أشهر ، كما أشارت إلى أن التشريع الوطني هو من يحدد شروط وأوضاع الاستفادة من (تأمين الأمومة والتأمين الصحي) في حالة ما اشتملت التغطية المؤمن عليها هذين التأمينين .[2]

وقد أوجبت الاتفاقية رقم (5) لسنة (1976) بشأن المرأة العاملة على أن يشمل تشريع التأمينات الاجتماعية الخاص بكل دولة تأميناً خاصاً بالأمومة ، وأن تعطى للمرأة العاملة الحق في الجمع بين أجرها وبين أجرها عن زوجها بدون حد أقصى ، كما يحق لأولاد المرأة العاملة في الجمع بين معاشهم عن والدهم ومعاشهم عن والدتهم بدون التقيد بحد أقصى[3] ، والاستفادة من التأمين الصحي الخاص بالمرأة العاملة[4] ، والحصول على المنح العائلية في حالة إعالتها لأولادها ولزوجها إذا كان عاجزاً .[5]

كما أعطت الاتفاقية المذكورة للمرأة العاملة الحق في الحصول على كامل حقوقها في مكافأة نهاية الخدمة أو المعاش أو أية استحقاقات أخرى في حالة استقالتها بسبب الزواج أو الإنجاب ، على أن تبدي رغبتها في الاستقالة خلال المدة التي يحددها التشريع في كل دولة .[6]

وأخيراً لابد من الإشارة إلى أن الأحكام المنصوص عليها في هذه الاتفاقية تعتبر كحد أدنى لما يجب أن يوفره تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية للمرأة ، ولا يجوز أن يترتب على الانضمام إلى هذه الاتفاقية الانتقاص من أية مزايا أو حقوق نقدية أو عينية ينص عليها التشريع أو الأحكام القضائية أو الاتفاقيات الجماعية أو العرف المعمول به في أية دولة من الدول المنضمة إليها .[7]

المطلب الثاني : المبادئ الخاصة بحماية أمومة المرأة العاملة .

---

(1) المادة (16) من الاتفاقية العربية رقم (3) لعام (1971) بشأن المستوى الأردني للتأمينات الاجتماعية .
(2) المادة (17) من الاتفاقية العربية رقم (3) لعام (1971) بشأن المستوى الأردني للتأمينات الاجتماعية .
(3) المادة (16) من الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة (1976) بشأن المرأة العاملة .
(4) المادة (17) من الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة (1976) بشأن المرأة العاملة .
(5) المادة (18) من الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة (1976) بشأن المرأة العاملة .
(6) المادة (19) من الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة (1976) بشأن المرأة العاملة .
(7) المادة (20) من الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة (1976) بشأن المرأة العاملة .

إن أول اتفاقيات منظمة العمل العربية التي أولت رعاية للمرأة العاملة هي الاتفاقية رقم (1) لسنة (1966) بشأن مستويات العمل والمصادق عليها من المملكة الأردنية الهاشمية والاتفاقية رقم (6) بشأن مستويات العمل (معدلة) لسنة (1966) ، والاتفاقية رقم (5) لسنة (1976) (بشأن المرأة العاملة) .

وقد أقرت الاتفاقيات سابقة الذكر على حق المرأة العاملة في الحصول على إجازة الأمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده لمدة لا تقل عن عشرة أسابيع ، وأوصت الاتفاقية رقم (1) بشأن مستويات العمل لسنة (1966) على ألا تقل مدة انقطاعها عن العمل بعد الوضع عن ستة أسابيع وتمنح أجراً كاملاً أثناء فترة إجازة الأمومة ، لكن بشرط أن تكون المرأة العاملة قد قضت لدى صاحب العمل ذاته ستة أشهر على الأقل[1] ، كما حظرت الاتفاقية من فصل العاملة خلال مدة تغيبها في إجازة الأمومة واعتبرت ذلك فصلاً تعسفياً ، ما لم يثبت اشتغالها في منشأة أخرى خلال مدة الإجازة .[2]

كذلك قررت الاتفاقية منح الأمهات اللواتي يرضعن أطفالهن فترات رضاعة يحددها تشريع كل دولة .[3]

وأوجبت اتفاقية مستويات العمل رقم (1) لسنة (1966) على المنشآت التي تستخدم عدداً كبيراً من النساء بتهيئة دار للحضانة بمفردها أو بالتعاون مع المنشآت الأخرى ويحدد تشريع كل دولة المنشـــآت التي تخضـــع لهذا الإلـــزام ، وكذلك شروط إنشاء دار الحضانة ونظامها .[4]

كما وحظرت الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة (1976) بشأن المرأة العاملة تشغيل المرأة قبل انقضاء إجازة الوضع ، وحظرت أيضاً فصل المرأة العاملة أثناء حملها أو تمتعها بإجازة الوضع أو أثناء إجازتها المرضية بسبب الحمل أو الوضع[5] ، وأكدت أيضاً وجوب العمل على

([1]) المادة (65) من الاتفاقية العربية رقم (1) لسنة (1966) بشأن مستويات العمل ، المادة (10) من الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة (1976) بشأن المرأة العاملة .
([2]) المادة (66) من الاتفاقية العربية رقم (1) لسنة (1966) بشأن مستويات العمل .
([3]) المادة (67) من الاتفاقية العربية رقم (1) لسنة (1966) بشأن مستويات العمل .
([4]) المادة (70) من الاتفاقية العربية رقم (1) لسنة (1966) بشأن مستويات العمل ، المادة (8) من الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة (1976) بشأن المرأة العاملة .
([5]) المادة (12) من الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة (1976) بشأن المرأة العاملة.

تخفيف الأعمال التي تكلف بها المرأة العاملة أثناء الفترة الأخيرة من الحمل ، وفي الفترة الأولى عقب الولادة ، وحظر تشغيلها ساعات إضافة في الفترات المذكورة .[1]

كما أن الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة (1976) بشأن المرأة قد منحت المرأة العاملة إجازة خاصة في حالة المرض الناجم عن الحمل أو الوضع طبقاً لما يحدده تشريع كل دولة على أن لا تحسب هذه الإجازة من بين الإجازات المرضية المنصوص عليها في القانون .[2]

وحرصاً على تمكين المرأة العاملة من تربية أطفالها ورعايتهم فقد قررت الاتفاقية المذكورة على حقها في الحصول على إجازة بدون أجر للتفرغ لتربية أطفالها وفقاً للشروط والمدة التي يحددها التشريع في كل دولة وتحتفظ المرأة العاملة بوظيفتها خلال هذه الإجازة .[3]

وللمحافظة على كيان الأسرة أضافت الاتفاقية المذكورة بند للإجازات الخاصة يتمثل بمنح المرأة العاملة المتزوجة وزوجها الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمرافقة الزوج الآخر في حالة انتقاله إلى مكان عمل غير مكان العمل الأصلي في داخل الدولة أو خارجها من أجل المحافظة على الأسرة ولم شملها حين تستوجب ظروف العمل نقل الزوج أو الزوجة العاملة إلى مكان عمل غير مكان العمل الأصلي .[4]

المطلب الثالث : المبادئ المتعلقة بحظر التمييز ضد المرأة .

يعد مبدأ المساواة بين البشر والشعوب من أهم حقوق الإنسان إن لم يكن أهمها على الإطلاق ، فهو يعد بمثابة حق عام يتفرع عنه العديد من حقوق الإنسان الأخرى .[5]

وقد تضمنت الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل العربية العديد من الأحكام التي تقضي بضرورة المساواة بين العمال سواء كان ذكراً أو أنثى ، وأولها الاتفاقية رقم (1) لسنة (1966) بشأن مستويات العمل والتي قررت مبدأ المساواة بشكل عام ، وأوجبت أن تكون الحماية التي تقررها مستويات العمل واحدة ، وألا تنطوي على أي تفريق بين الجنس أو الأصل

([1]) المادة (9) من الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة (1976) بشأن المرأة العاملة.
([2]) المادة (11) من الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة (1976) بشأن المرأة العاملة .
([3]) المادة (14) من الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة (1976) بشأن المرأة العاملة.
([4]) سلامة ، محمود ، الحماية الدولية العربية للمرأة العاملة، مرجع سابق ، الصفحة (279) .
([5]) يسوري ، محمود شريف ، (1989) ، حقوق الإنسان ، دار العلم للملايين ، بيروت ، صفحة (39) .

العنصري أو اللون أو الرأي السياسي أو الدين[1] ، بالإضافة إلى أن الاتفاقية أوجبت منح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل وذلك عند تماثل العمل .[2]

كما أن الاتفاقية رقم (5) لسنة (1976) بشأن المرأة العاملة جاءت أكثر تفصيلاً في بيان الأصل العام بشأن المساواة بين الرجل والمرأة في جميع تشريعات العمل حيث أكدت في ديباجتها على أن التحرر الاقتصادي هو دعامة التحرر السياسي ، وأن القوى البشرية هي الدعامة الأساسية لتحقيق التحرر الاقتصادي عن طريق التنمـــية الاجتماعــية والاقتصادية الشاملة ، وأن المرأة تمثل نصف هذه القوى مما تفترض إسهام الأيدي العاملة النسائية في عملية التنمية على أوسع نطاق ممكن وعلى أساس المساواة بين الرجل والمرأة في ظروف وشروط العمل والتدريب المهني ومساواتهم في كافة تشريعات العمل في كافة القطاعات .[3]

وأكدت الاتفاقية المذكورة على وجوب العمل على ضمان تكافؤ الفرص في الاستخدام بين الرجل والمرأة في كافة مجالات العمل عند تساوي المؤهلات والصلاحية ، مع مراعاة عدم التفرقة بينهما في الترقي الوظيفي[4] ، والعمل على ضمان توفير تسهيلات إعادة تدريب المرأة العاملة على قدم المساواة مع الرجل في كافة مراحل التعليم ، والتوجيه والتدريب المهني قبل وبعد الالتحاق بالعمل .[5]

كما أوجبت الاتفاقية رقم (5) لسنة (1983) بشأن تحديد الأجور على أن تكون هناك مساواة بين المرأة والرجل في كافة شروط وظروف العمل ، وضمان منح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل عن العمل المماثل .[6]

أما الاتفاقية رقم (9) لسنة (1977) بشأن التوجيه والتدريب المهني فقد نصت على ضمان إتاحة الفرص للمرأة العاملة على قدم المساواة مع الرجل في جميع مراحل التعليم وكذلك في الحرفة والتدريب المهني .[1]

([1]) المادة (8) من الاتفاقية العربية رقم (1) لسنة (1968) بشأن مستوى العمل .
([2]) المادة (42) من الاتفاقية العربية رقم (1) لسنة (1968) بشأن مستوى العمل .
([3]) المادة (1) من الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة (1976) بشأن المرأة العاملة .
([4]) المادة (2) من الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة (1976) بشأن المرأة العاملة .
([5]) المادة (4) من الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة (1983) بشأن المرأة العاملة .
([6]) المادة (13) من الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة (1983) بشأن تحديد وحماية الأجور .

وقد أكدت الاتفاقية رقم (6) لسنة (1976) بشأن مستويات العمل (معدلة) على ضرورة حصول كل من العاملة والعامل على الإجـازة الدراسـية مدفوعة الأجر بفرص متساوية .[2]

المطلب الرابع : المبادئ المتعلقة بحماية المرأة وخصوصيتها في مكان العمل (معايير التدابير الحمائية) .

مع تنامي نسبة اندماج المرأة في سوق العمل والاعتراف بالدور الرئيسي لها ، وضعت اتفاقـيات العمل العربية معايير حمـاية خـاصة للنسـاء تحظـر عليها العمـل في مهن معينة ، بالإضافة إلى وضع شروط وقائيـة لعملهـن في بعض الأعمال الشاقـة والخطرة على صحتهـا واتخاذ تدابير أخـرى تتعلق بأوقات الدوام ؛ وذلك لاعتبارات فيزيولوجـية واجتماعـية خاصـة بالمرأة ، ولصون وظيفتها الإنجابية ، ولا تعتبر هذه التدابير المتخذة اتجاه المرأة العاملة تمييزاً يتنافى مع مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص ، كما لا يعني إقصائها عن قطاعات معينة ، وإنما من أجل السعي لتوفير ظروف مهنية آمنة لها[3] .

وسنتناول المبادئ والأحكام المتعلقة بحماية المرأة وخصوصيتها الفسيولوجية والاجتماعـية في مكان العمـل والتي تعـرف بالتدابير الحمائية في معايير العمـل في قسمين وكما يلي :

أولاً : الأحكام الخاصة بحظر العمل الليلي للنساء .

ثانياً : الأحكام الخاصة بحماية النساء من الأعمال الخطرة أو الشاقة أو غير الصحية .

أولاً : الأحكام الخاصة بحظر العمل الليلي للنساء .

كمـا أوضحت سابقاً بأن الهدف من حظـر عمل المـرأة ليلاً وهو حماية استمرارية الأسرة ، فمعظم النساء العاملات لديهن مسـؤوليات متعـددة ، وبالإضافـة لعملهن لديهن عبئاً إضافـياً وهـو رعايـة الأسـرة والقـيام بالمهـام المنزلـية وما لـذلك من تأثـيرات

([1]) المادة (13) من الاتفاقية رقم (9) لسنة (1977) العربية بشأن التدريب والتوجيه المهني .
([2]) المادة (42) من الاتفاقية رقم (6) لسنة (1976) بشأن مستويات العمل (معدلة) .
([3]) رشدية ، رانية ، تنمية المهارات المهنية والقدرات التنافسية للمرأة العربية ، ورشة العمل القومية ، مرجع سابق ، صفحة (134) .

سلبية عـلى صحتها ، كما أن العمل ليلاً أو في ساعات الصباح الباكر يزيد من احتمالية تعرض النساء لمخاطر الاعتداء الجسدي أو الجنسي وما لذلك من آثار صحية ونفسية خطيرة على المرأة والأسرة .

وذلك حظرت اتفاقيات منظمة العمل العربية رقم (1) لسنة (1966) ، ورقم (5) لسنة (1976) تشغيل المرأة ليلاً ، إلا أنها أجازته بقيود في بعض الحالات التي تتعلق بطبيعة العمل نفسه حيث سمحت هذه الاتفاقـيات للتشريعـات الوطني أن تستثني من ذلك الأعمال التي يحددها التشريع ، والقرارات أو اللوائح في كل دولة ، كما أن هذه الاتفاقيات تركت للسلطات المختصة في كل دولة بتحديد المقصود بالليل طبقـاً لما يتماشـى مع جـو وموقع وتقاليد كل بلد .[1]

ثانياً : الأحكام الخاصة لحماية النساء من الأعمال الخطرة أو الشاقة أو غير الصحية .

شـددت مسـتويات العمـل العربيـة حرصهـا على توفـير المزيـد من الحمـاية للمرأة العاملة ، حيث جاء في الاتفاقية العربية رقم (1) لعام (1976) بشأن مستويات العمل حظر تشغيل النساء في أعمال المقالع والمناجم تحت الأرض وفي جمـيع الأعمـال الخطرة أو المضرة بالصحة ، أو الشاقـة التي تحددهـا القوانين بقـرارات أو لوائـح خاصة بكل دولـة[2] ، فالعمل في المناجـم وتحت الأرض يعتبر من الأعمـال الشاقة التي تتطلب قوة بدنية ، فلذلك تعد من القطاعات غير الصحية والخطرة على المرأة العاملة .

وكما يعتبر من الأعمال الخطرة والمضرة بالصحة جميع الصناعات التي تستدعي تداول أو استعمال الرصاص أو الزرنيخ أو البنزين وجميع الأعمـال التي تعرض النسـاء للحـرارة أو البرودة التي تتجـاوز الحـدود المعقولة لتحملهن ، والتي تعرضهن للإشعاعات النووية والمواد السامة .[3]

([1]) المادة (69) من الاتفاقية العربية بشأن مستويات العمل ، والمادة (7) لسنة (1976) من الاتفاقية العربية بشأن المرأة العاملة .

([2]) المادة (68) من الاتفاقية العربية رقم (1) لسنة (1966) بشأن مستويات العمل (معدلة).

([3]) رشدية ، رانية ، تنمية المهارات المهنية والقدرات التنافسية للمرأة العربية ، ورشة العمل القومية ، مرجع سابق ، صفحة (146) .

ويجد هذا المقتضى الخاص بالنساء شرعية في كون الاختلافات الفسيولوجية لطبيعة أجسام النساء تجعله يمتص كميات أكبر من هذه المواد السامة ، فجسد المرأة يحتوي كمية أكبر من الشحوم وكمية أقل من العضلات ، النتيجة هي وجود حساسية مختلفة بالنسبة للمذيبات العضوية ، حيث تؤخذ هذه المذيبات بشكل أكبر وتختزن في النسيج الذهني بالمقارنة مع العضلات .[1]

وهناك اختلاف آخر يبرر هذا الخطر وهو أن المواد الكيميائية عندما تمتص من الجسم يمكن أن تستقلب إلى مــواد سامــة ، حيث أن كبد الرجل يستقلب المواد بسرعة أكبر من كبد المرأة ، وبالتالي فإن الكبد البطيء الاســتقلاب ســوف يسمــح للمواد السامة أن تمتصه ــا بشكل أكبر .[2]

وكذلك أعادت التأكيد على هذا الحظر الاتفاقية رقم (7) لسنة (1977) بشأن السلامة والصحة المهنية حظرت تشغيل النساء في الأعمال الخطرة الشاقة أو الضارة بالصحة التي يحددها التشريع في كل دولة .[3]

يتبين لنا مما سبق أنه وعلى الرغم من الدور الكبير الذي تنهض به منظمة العمل العربية في العناية بقضايا العمل في الوطن العربي وترسيخ أسس الحوار بين أطراف الإنتاج وتطوير تشريعات العمل العربية لمواكبة روح العصر والمتغيرات السياسية والاجتماعية والاقتصادية ومستويات العمل الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية ، وكذلك جهود منظمة الأمم المتحدة في هذا الشأن بالرغم من ذلك كله ، إلا أن نطاق تصديق الدول العربية على اتفاقيات العمل العربية مازال محدوداً ولا يمثل الطموح الذي ينشده العامل العربي .

---

(1) رشدية ، رانية ، مرجع سابق ، صفحة (147-148) .
(2) الصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل للمرأة العاملة ، مرجع سابق ، صفحة (91) .
(3) المادة (3) من الاتفاقية العربية رقم (7) لسنة (1977) بشأن السلامة والصحة المهنية .

الفصل الثاني

الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل الأردني

تعد قضية حقوق المرأة من القضايا المعروفة حالياً على الساحة الدولية والوطنية ، إذ احتلت الصدارة والاهتمام لاسيما بعد ظهور هيئات ومنظمات المجتمع الدولي والمحلي المعنية بحقوق الإنسان وحرياته الأساسية .

لذلك تضمنت النظم السياسية والقانونية كثيراً من الآليات التي تعمل على حماية حقوق الإنسان ، ويأتي في مقدمتها القانون الوطني الذي يُعَدُّ المحور الأساسي والمعول عليه في حماية حقوق الإنسان بما يمتلكه من سلطات واسعة النطاق تمكنه من أداء مهمته بطريقة أفضل من أي فرق آخر .

وخصوصاً بعدما أصبح مشروع التنمية الاقتصادية الشغل الشاغل لكل الدول ، واعتبار الأيدي العاملة هي الأساس في البناء والنهوض الاقتصادي للدولة ، ودخول المرأة ميدان العمل خارج المنزل بعدما كان مجـــال عملها مقتصراً على تربية الأطفال والتدبير المنزلي فقط ، بعد كل التطورات التي حصلت في ميدان العمل كان من المفروض معرفة ماهية حقوق العامل عامـــة وحقـــوق المـــرأة العاملة خاصـــة بعد تمكين المـــرأة من الدخـــول في هـــذا النشـــاط الاقتصادي ، كون تمكين المرأة واستقلالها وتحسين مركزها السياسي والاجتماعي والاقتصادي هو هدف بالغ الأهمية بحد ذاته ، وهو فضلاً عن ذلك أمر أساسي لتحقيق التنمية المستدامة في أي دولة تنشد رفاهية أفرادها .

لذلك يجب أن تحاط المرأة العاملة بسياج من الضمانـــات القانونية التي تمكنها من أداء دورهـــا في خدمة المجتمـــع بكل عطاء وإبداع [1] ، ومن هذا المنطلق جاء اهتمام المشرع الأردني في المملكة الأردنية الهاشمية بشـــأن عمل المرأة ، إذ نص المشرع على عدد من الضمانات والحقوق للمرأة العاملة ، وقد جاءت هذه الضمانات في قانون العمل الأردني رقم

([1]) حمدان ، حسن عبد اللطيف ، (2004) ، قانون العمل اللبناني ، الدار الجامعية ، بيروت ، صفحة (9) .

(8) لسنة (1996) وتعديلاته ، وكذلك في الأنظمة والتعليمات والقرارات الصادرة بموجب قانون العمل .

وقبل الشروع في تناول الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل نودُّ أن نمهِّد لذلك بتناول حق المرأة في العمل في الدستور الأردني والميثاق الوطني .

يُعَدُّ الدستور أهم الوسائل القانونية التي تكفل حقوق الإنسان كونه يأتي في قمـــة هرم القواعد القانونية في الدولة ، فيسمو على جميع التشريعات الداخلية ، وتمتاز الدولة التي تأخذ بمبدأ سمو الدستور بأنها دولة قانونية من حيث تحقيقها للالتزامات والأحكام من قبل كافة السلطات [1] ، ويضمن الدستور حماية الحقوق والحريات عند ممارسة السلطة التشريعية حقهـــا في سن القوانين إذا تقيدت بالقواعد الدستورية العليا تطبيقاً لمـــبدأ المشروعية من خلال وجود رقابة قضائية على دستورية القوانين ، ومن خلالها يمكن حماية الحريات العامـــة وتصحيح مسار مبدأ الفصل بين السلطات .

وقد حرصت الدساتير الأردنية المتعاقبة منذ إنشاء الدولة عام (1921) على إقرار مبدأ المساواة بين المواطنين في الحقوق والواجبات ابتداءً من القانون الأساسي لشرق الأردن لعام (1928) ، ومروراً بالدستور الأردني في عام (1946)[2] ، وانتهاءً بالدستور الأردني النافذ لعام (1952) .

لذلك أفرد الدستور الأردني لعام (1952) فصلاً خاصاً بأوضاع المواطنين وحقوقهم وواجباتهم في المواد من (5–23) تحت بند حقوق الأردنيين وواجباتهم ، كما تضمن ضمانات لحماية تلك الحقوق والواجبات . [3]

وأقر الدستور الأردني مبدأ المساواة – لجميع الأردنيين – أمام القانون ، وساوى بينهم في الحقوق والواجبات دون أدنى تمييز بين النساء والرجال في أي مجال ، وقد جاء في المادة (6) من الدستور ما نصُّه "الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين" ، ونلاحظ أنه على الرغم من أن النص لم يورد المساواة على أساس الجنس بشكل صريح إلا أن المعنى المقصود واضح من خلال استخدامه

---

(1) البكري ، لمى ، (2005) ، حقوق المرأة العاملة في قانون العمل الأردني والقوانين المقارنة ، قدم هذا البحث استكمالاً لمتطلبات التخرج من المعهد القضائي ،صفحة (37) .
(2) الحياري ، عادل ، (1972) ، القانون الدستوري الأردني ، الطبعة الأولى ، عمان ، صفحة (511) .
(3) شطناوي ، فيصل ، (2001) ، حقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني ، الطبعة الثانية ، دار حامد للنشر عمان ، صفحة (62) .

لتعبير (الأردنيين) الذي يشمل كل من يحمل الجنسية الأردنية سواء أكان ذكراً أم أنثى دون تمييز ، وبناءً عليه فقد ساوى الدستور بين المواطنين في كل الحقوق التي تضمنها سواء الحق في العمل أو التعليم أو شغل الوظائف العامة أو غيرها من الحقوق .

وفيما يتعلق بحق العمل فقد نصت الفقرة الثانية من المادة أعلاه على واجب الدولة في كفالته ، وفيما يحقق تكافؤ الفرص بين الأردنيين ، وبالتالي فقد منح المشرع الأردني للمرأة الأردنية هذا الحق كالرجل تماماً دون تفريق بينهم ، وقد جاء في المادة (2/6) من الدستور على أنه "تكفل الدولة العمـل والتعليم ضمن حدود إمكانياتهـا وتكفل الطمأنينة وتكافـؤ الفرص لجميع الأردنيين" .

وأكدت المادة (22) من الدستور الأردني على مبدأ المساواة ، وأضافت إليها شرطاً آخر ممثلاً بشرط الكفاءة والمؤهلات ، حيث جاء فيها :

"1. لكل أردنـي حق في تولي المناصب العامة بالشروط المعينة في القانون أو الأنظمة .

2. التعيين للوظائف العامة من دائمة ومؤقتة في الدولة والإدارات الملحقة بها والبلديات يكون على أساس الكفاءات والمؤهلات" .

كما نص الدستور الأردني على حرية العمل ، واعتبره حقاً للمواطنين ، وألزم سلطات الدولة بتوفيره للمواطنين جميعاً ، وبين أن الوسيلة لتحقيق ذلك تكون عن طريق توجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به ، وحماية الدولة لحق العمل بوضع تشريع يرتكز على مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص ، وجاءت المادة (23) من الدستور مؤكدة لما ما تم ذكره حيث نصت على أن :

"1. العمل حق لجميع المواطنين ، وعلى الدولة أن توفره للأردنيين بتوجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به .

2. تحمي الدولة العمل وتضع له تشريعاً يقوم على المبادئ الآتية :

أ. إعطاء العامل أجراً يتناسب مع كمية عمله وكيفيته .

ب. تحديد ساعات العمل الأسبوعية ومنح العمال راحة أسبوعية وسنوية مع الأجر .

ج. تقرير تعويض خاص للعمال المعيلين ، وفي أحوال التسريح والمرض والعجز والطوارئ الناشئة عن العمل .

د. تعيين الشروط الخاصة بعمل النساء والأحداث .

هـــ . خضوع العامل للقواعد الصحية .

و. تنظيم نقابي حر ضمن حدود القانون" .

إذاً جاء في الدستور الأردني حق العمل لكل الأردنيين دون تمييز ، وكذلك أكدت الفقرة (2/د) من المادة (23) من الدســتور على تنظيم عمل النســاء والأحداث ، ووضع شروط خاصة بهم ، وه ــذا لا يعتبر تمييزاً ولا امتياز يمنــح للمرأة العاملة لأنها إذا دخلت ميدان العمل فإنّها تحتاج إلى تنظيم خاص لساعات العمل وأوقات الراحة وإجازات الحمل والولادة والأمومة المأجورة ، ونظراً لكونها تقوم بدورين في المنزل وخارجه .[1]

ويتضح لنا بأن الدستور قد نص صراحة على حق العمل ، وعلى ضرورة أن تتضمن تشريعات العمل أحكاماً خاصة بعمل المرأة ، ومن المسلم به أن الدستور لا يتناول بشكل مفصل طرق وآليات حماية هذه الحقوق ، وذلك لأن مثل هذه المهمة تناط بالمشرع الذي يسترشد بالأطر العامة التي ينظمها الدستور .

أما الميثاق الوطني لعــام (1990)[2] جاء ليوضح ما يُعْتَبَرُ غامضــاً من نصوص الدستور ، إذ أكّد على أن مضمون الديمقراطية يتعزز بتأكيد حقوق الإنسان المعترف بها دولياً وإنسانياً ، وضمان حقــوق المواطنة التي كفلهــا الدستور الأردني بما في ذلك حق المواطن رجلاً كان أو امــرأة في تغيير أوضاعه وتحسين أحواله بالطرق المشروعة ، والتسليم بحق كل إنسان بالحياة الحرة الكريمة على اعتبار أنها منطلقات أساسية في بناء الدولة وتطور المجتمع الأردني نحو الأفضل .

وقد نص الميثاق على الحق في العمل ، وأورد في الفقرة الثانية الفصل الأول ما نصه"الأردنيون رجالاً ونساءً لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين ، وهم يمارسون حقوقهم الدستورية ، ويلتزمون بمصلحة الوطن العليا وأخلاق

([1]) ملا صادق ، ماجدة علي ، حقوق المرأة العاملة في المواثيق الدولية والتشريعات الداخلية ، مرجع سابق صفحة (141) .

([2]) صدر الميثاق الوطني الأردني في (9) حزيران (1991) ويتضمن مقدمة وثمانية فصول ، منشورات عدالة .

العمل الوطني بما يضمن توجيه طاقات المجتمع الأردني وإطلاق قدراته المالية والروحية لتحقيق أهدافه في الوحدة والتقدم وبناء المستقبل" .

أما عن حق المرأة في العمل فقد أكده من خلال إقرار حقها في إجازة الأمومة ورعاية أطفالها بما في ذلك الضمانات الصحية والاجتماعي ، وتوفير ظروف عمل مناسبة والخدمات المساندة الأخرى لها (1) ، وكذلك أكد الميثاق على أن المرأة شريكة الرجل في تنمية المجتمع الأردني وتطويره مما يقتضي تأكيد حقها الدستوري والقانوني في المساواة والتعليم والتثقيف والتوجيه والتدريب والعمل وتمكينها من أخذ دورهـــا الصحيح في بناء المجتمع وتقدمه .(2)

أما في مجال تقرير حق العمل للمرأة في التشريع العادي فقد جاء قانون العمل الأردني رقـــم (8) لســـنة (1996) وتعديلاتـــه بنصوص صريحـــة تؤكد المســـاواة بين الذكـــور والإنـــاث في الحقوق العمالية ، حـــيث عـــرف العامل بأنـــه "كل شـــخص ذك ــراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر" . (3)

ويتبين لنا من النص السابق لقانون العمل الأردني أن القانون يطبق على العامل ذكراً كان أو أنثى ، مع أنه خص الأنثى بقواعد خاصة لضمان حمايتها ، ولضمان احترام هذه الحقوق فقد رتبت هذه التشريعات مسؤولية مدنية وجنائية ، وفرضت تدابير احترازية على الإخلال بأي حـــق من حقوق المرأة العاملة من جـــانب صاحب العمل على نحو ما سنرى لاحقاً .

ومن خلال ما تقـــدم نلاحظ بأن المشـــرع الأردنـــي قد أكد على حـــق المرأة في العمل وكذلك على مبدأ مساواتهـــا مع الرجل في مختلف المستويات (4) ، إلا أنه خص المرأة العاملة ببعض الأحكام التي تتفـــق مع طبيعتها الفسيولوجية ، ومهمتها الأساسية ، إذ أن بعض الأعمال تتضمن بطبيعتهـــا قدراً كبيراً من الخطورة كالعمل في المجالات الكيماوية أو البيولوجية أو غيرهـــا ، ومنها ما يكون شاقـــاً أيضاً بطبيعته كالعمل الذي يستلزم القدرة على التحمل والصبر والجلد كالعمل في المناجم والمحاجر تحت سطح الأرض وغيرها ، إضافة إلى أن العامل الزمني في العمل يلعب دوراً مهماً بالنسبة للمرأة العاملة ؛ فبعض الأعمال تتطلب

---

(1) الفقرة الثانية من الفصل الخامس من الميثاق.
(2) الفقرة السادسة من الفصل الخامس من الميثاق .
(3) المادة (2) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة (1996) .
(4) قدومي ، رحاب ، (2000) ، حقوق المرأة في قانون العمل الأردني ، منشورات المركز الإرشادي لحقوق الإنسان ، عمان ، صفحة (7-8) .

الديمومة والاســـتمرار وفي أوقات متأخرة بما لا يتناسب ووضع المرأة في المجتمعات المحافظة ، ولا شك بأن العمل ليلاً أشد إرهاقـــاً للإنسان ، هذا فضلاً عن المخاطر الأمنية والأخلاقية .[1]

وللأسباب السالف ذكرها مجتمعة فقد تدخل المشرع الأردني لتقرير الحماية القانونية للمرأة العاملة وذلك في صور التزامات فرضها على عاتق أصحاب العمل ، إضافة إلى وضع قواعد خاصة الهدف منها حماية المرأة العاملة ، ولجمع شتيت هـــذا الموضوع الوقوف على مـــدى نجاح نصـــوص قانـــون العمل الأردني في توفير الحماية القانونية اللازمة للمرأة العاملة ، ومدى مواءمتها للتشريعات الدولية فقد رأينا أن نقسم هذا الفصل إلى مباحث وعلى الترتيب التالي :

المبحث الأول : الأحكام الخاصة بحماية الأمومة .

المبحث الثانـــي : الأحكام الخاصة بحق المرأة العاملة في رعاية أطفالها .

المبحث الثالــث : الأحكام الخاصة بحق المرأة العاملة في الحصول على إجازة لمرافقة الزوج .

المبحث الرابـــع : الأحكام الخاصة بشروط وظروف تشغيل المرأة .

المبحث الخامس : المسؤولية الناشئة عن الإخلال بالقيود الخاصة لتشغيل المرأة العاملة .

([1]) البرعي ، أحمد حسن ، تنظيم عمل المرأة العاملة في قانون العمل المصري المقارن الاتحاد العام لنقابات عمل مصر ، ندوة تنظيم عمل المرأة في ضوء التشريعات والمحددات الاجتماعية ، القاهرة صفحة (7) .

المبحث الأول

الأحكام الخاصة بحماية الأمومة

ما من شك في أن طبيعة المرأة تختلف عن طبيعة الرجل ، فهي بحاجة إلى الرعاية والحمـــاية في كل مراحل حياتهـــا ، ومن أهـــم مراحل حـــياة المرأة مرحلة الحمل والولادة فالمرأة العاملة الحامل قد تتعرض إلى مخاطر متعددة ، لذلك راعى المشرع الأردني في قانون العمل رقم (8) لسنة (1966) مصلحة الأم العاملة وطفلها كغيره من التشريعات الدولية والعربية كون حماية الأمومة جاءت ابتداءً لخدمة الأسرة التي تشكل نواة المجتمع مما يتعين معه حمايتها والحفاظ على استقرارها ، ومراعاتها في الفترة الأخيرة الحرجة من الحمل والاطمئنان على حالتها الصحية الناشئة عن الولادة والضعف الجسدي الذي يصيبها من جراء الولادة .[1]

وعُنِيَ المشـــرع الأردني بحماية الأمومـــة عن طريق تقريـــر حق العاملات في إجازة الأمومة ، حيث نصت المادة (70) من قانون العمل على أن "للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها عشرة أسابيع على أن لا تقل المدة التي تقع في هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع ، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة" .

ونلاحـــظ بأن اهتمـــام المشرع الأردنـــي بحماية الأمومـــة اتخـــذ عـــدة مظاهر تتمثل بمنح الأم العاملة إجـــازة أموم ـــة بوقـــت استحقاقهـــا ، وكذلك استمرار تقاضيه ـــا للأجـــر خلال مدة الإجازة ، وأيضاً حمايتها من إنهاء خدماتها أثناء الحمل أو خلال إجازة الأمومة ، وعليه فسنتناول هذه الحقوق في أربعة فروع وذلك على النحو التالي :

أولاً : وقت استحقاق إجازة الأمومة

أن فترة استحقاق المرأة العاملة لإجازة الأمومة يكون بإثبـــات حالـــة الوضع من قبلها وذلك عن طريق تقديم تقرير طبي بالتاريخ المتوقع الولادة فيه مرفقاً بإجازة الأمومة سواء ولد

([1]) أبو شنب ، أحمد عبد الكريم ، (2009) ، شرح قانون العمل ، دار الثقافة ، صفحة (248)

الجنين حياً أو ميتاً لأن الهـــدف من تلك الإجازة هو توفير الراحة الصحية للمرأة عقب جهد الولادة .[1]

ولكن اختلفت الآراء فيما إذا كانت هذه الإجازة ، تسري على حالة الإجهاض ، فذهب البعض أن حالة الولادة تسري على حالة الإجهاض وأنها من حق المرأة العاملة ، وذهب الرأي الآخر إلى أن الإجازة لا تُسْتَحَقُ إلا في حالة الوضع ، والوضع يكون بانفصال الجنين حياً عن أمه في الموعد المحدد للولادة ، أما حالة الإجهاض تكون بانفصال الجنين ميتاً قبل ذلك الموعد المحدد للولادة ، فلا تسري عليها القواعد الخاصة بإجـــازة الولادة .[2]

وبما أن المشرع الأردني لم يعالج حالة الإجهاض يبقى للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة مرضية ، ونأمل من المشرع أن يضع نصاً خاصاً يمنح المرأة إجازة محددة المدة في حالة الولادة قبل الموعد المحدد (الإجهاض) وذلك بناءً على تقرير طبي معتمد يوضح أسباب الحالة .

ثانياً : مدة إجازة الأمومة

إن المشرع الأردني أعطى المرأة العاملة الحامل الحق في أن تحصل على إجازة أمومة من أجل حماية أمومتها حيث حـــددت المادة (70) من قانون العمل مدتها بعشرة أسابيع ، وإنها تنقسم إلى قسمين :

القسم الأول : اختياري (سابق على الولادة) .

القسم الثاني : إجباري (لاحق للولادة) .

وفيما يتعلق بالقســـم الاختياري فللمرأة العاملة الحق في أن تأخـــذ إجازة قبل الوضع مدة أربعة أسابيع ولكي تعطى لها لابد أن تقدم العاملة الحامل شهادة طبية بالتاريخ الذي يرجح حصول الولادة فيه ، والخيار بذلك يكون للعاملة ، وليس لصاحب العمل أن يرفض إعطاءها الإجازة إذا طلبتها طالما أنها لا تتجاوز الأسابيع الأربعة السابقة على التاريخ المرجح للولادة

([1]) الأهواني ، حسام الدين كامل ، شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، صفحة (559) .
([2]) سليم ، عصام أنور ،(2004) ، أصول قانون العمل الجديد رقم (12) لسنة (2003) ، منشأة المعارف الإسكندرية ، الصفحة (662) .

حسب الشهادة الطبية ، كما أنه لا يحق لصاحب العمل أن يجبرها على هذه الإجازة إذا لم تطلبها مفضلة العمل إلى حين موعد الولادة .[1]

وفيما يتعلق بالقسم الإجباري يتمثل بالجزء الباقي من إجازة الولادة والمشتمل على الأسابيع الستة التالية للولادة ، وإن الإجازة في هذا القسم ملزمة لصاحب العمل وحق للعاملة بموجب نص القانون ، ويحظر تشغيل العاملة خلال الأسابيع الستة التالية للولادة ؛ كونها بحاجة لفترة راحة بعد الولادة حتى تسترد صحتها ولا تصاب بمضاعفات ، وتعتبر إجازة الأمومة مستقلة عن الإجازات السنوية والمرضية لورودهـا بنص مستقل ، إلا أن الأعياد الدينية والرسمية تحسب من مدة إجازة الأمومة إذا وقعت خلالها .[2]

وجديرٌ بالذكر أنه وبموجب الاتفاقية الدولية رقم (183) لسنة (2000) بشأن حماية الأمومة التي عدلت الاتفاقـيات الدولية السابقـة (الاتفاقية رقـم 3 لسـنة 1919 والاتفاقية رقم 103 لسنة 1952) منحت المرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة مدفوعة الأجر لمدة لا تقل عن أربعة عشر أسبوعاً وذلك عند تقديمها شهادة طبية تبين التاريخ المتوقع للولادة[3] ، كما أن الاتفاقية العربية رقم (6) لسنة (1976) بشأن مستويات العمل منحت المرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة مدفوعة الأجر لمدة لا تقل عن عشرة أسابيع .[4]

وعليه فإننا نقترح تعديل نص المادة (70) قانون العمل الأردني لتتواءم مع ما أقرته اتفاقيات العمل الدولية والعربية سابقة الذكر كونها تعطي حقوق أفضل للمرأة العاملة .

وجدير بالذكر بأن قانـون العمل الأردني رقم (8) لسنة (1996) لـم يشترط أن تكون المرأة العاملة قد أمضت مدة خدمـة معينة لدى صاحب العمل لكي تستحق إجازة الأمومة ، على عكس بعض التشريعات وهذا موقف محمود من المشرع الأردني لمراعاته لغاية من إجازة الوضع المتمثلة بالمحافظة على صحة المرأة ، كما يحمد المشرع الأردني على عدم تحديده عدد مرات استحقاق المرأة العاملة لإجازة الوضع لدى صاحب العمل .

وأخيراً لابد من الإشارة إلى أنه ربما قد تحصل مضاعفات ناشئة على الوضع مما يجـبر العاملة على التغيب عن العمل ، إلا أن المشـرع الأردني لـم يتعرض لمثل هـذه الحالة ولم يضع نصاً يمنع فيه صاحب العمل من إنهاء خدمات العاملة لأسباب ناشئة عن هذه

---

(1) كيرة ، حسن ، (1979) ، أصول قانون العمل ، الطبعة الثالثة ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، الصفحة (159) .

(2) العتوم ، منصور ،(1993) ، شرح قانون العمل الأردني ، دراسة مقارنة ، الطبعة الثانية ، مطبعة الصفدي عمان ، صفحة (65) .

(3) المادة (4) من الاتفاقية الدولية رقم (183) لسنة (2000) بشأن حماية الأمومة (مراجعة) .

(4) المادة (65) من الاتفاقية العربية رقم (6) لسنة (1976) بشأن مستويات العمل .

المضاعفات إلا أن المعايير الدولية والإقليمية عالجت هذه المسألة ، إذ منحت الاتفاقية الدولية رقم (183) لعام (2000) بشأن حماية الأمومة للمرأة العاملة إجازة خاصة إما أن تكون قبل إجازة أمومتها أو بعدها بناءً على شهادة طبية وذلك في حال إصابتها بمرض أو حدوث مضاعفات ناجمة لها أو احتمال حدوث مضاعفات ناجمة عن الحمل والولادة .[1]

وهذا ما نجده لدى الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة (1976) "بشأن المرأة العاملة" فقد منحت المرأة العاملة إجازة مرضية خاصة في حال المرض الناجم عن الحمل والولادة [2] مع مراعاة عدم احتساب هذه الإجازة من بين الإجازات المرضية [3] ومنع فصل العاملة أثناء مدة غيابها بسبب مرض يثبت بشهادة طبية أن مرضها كان نتيجة للحمل أو الوضع .[4]

ونلاحظ بأن المشرع الوطني لم يعالج هذه المسألة مما أوقعه في شرك النقص التشريعي ، ونأمل من المشرع ضرورة التدخل بوضع نص صريح يمنح المرأة العاملة إجازة مرضية خاصة في حال نجم عن الولادة مرض أو مضاعفات لم تتمكن المرأة بسببها من العودة لممارسة عملها ، وعدم جواز فصلها في مثل هذه الحالة تحت طائلة اعتباره فصلاً تعسفياً .

ثالثاً : الأحكام الخاصة بأجر إجازة الأمومة

سعت كل المعايير الدولية العربية والقوانين الوطنية إلى ضمان استمرار حصول العاملة خلال مدة إجازة الأمومة على أجر كامل لسد حاجة الأم بعد الولادة خاصة في المراحل الأولى من الولادة ، كونها تحتاج إلى الكثير من النفقات لرعاية صحتها وصحة طفلها .[5]

بيد أننا نجد بأن المشرع الأردني جعل للأجر طابعاً اجتماعياً يتجسد بإلزام صاحب العمل بدفع الأجر للمرأة العاملة أثناء إجازة الأمومة وذلك لاعتبارات إنسانية واجتماعية أهمها حماية الأمومة ، وتوفير الراحة اللازمة لظروف ولادتها ، وعدم حرمانها من أجرها ، ومن هنا تبرز الأهمية الاجتماعية لقانون العمل .

غير أن قانون العمل القديم كان ينص على أن تعطى المرأة العاملة خلال مدة الأمومة نصف أجرها الذي كانت تتقاضاه أثناء عملها ، وبهذا يعد القانون رقم (8) لسنة (1996) قد نص على حقوق أفضل للمرأة العاملة .[6]

([1]) المادة (5) من الاتفاقية الدولية رقم (183) لعام (2000) بشأن حماية الأمومة (مراجعة) .
([2]) المادة (11) من الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة (1976) بشأن حماية الأمومة .
([3]) إلياس ، يوسف ، (2008) ، أطروحة في القانون الوطني والدولي للعمل ، الطبعة الأولى ، دار وائل للنشر الصفحة (224) .
([4]) كيرة ، حسن ، (1979) ، أصول قانون العمل ، مرجع سابق ، الصفحة (625) .
([5]) رمضان ، السيد ، (2006) ، الوسيط في شرح قانون العمل ، دراسة مقارنة ، دار الثقافة ، الصفحة (373).
([6]) انظر : مادة (52) عمل ملغي .

ومن المآخذ على المشرع الأردني أنه لم يلزم صاحب العمل بنفقات علاج العاملة أثناء الحمل والولادة على خلاف الاتفاقيات الدولية التي تم الإشارة إليها سابقاً ، والتي أوصت بتوفير الرعاية للأم العاملة وطفلها على أن تكون الرعاية قبل الولادة وأثنائها وبعدها ، بما في ذلك الرعاية بالمستشفيات ، وعليه فإننا نقترح إضافة نص تشريعي يلزم الدولة وصاحب العمل بتوفير تأمين لجميع العاملين لديه بما فيهم العاملات ، بحيث يغطي هذا التأمين نفقات علاج العاملة أثناء الحمل والولادة أو جزءاً منها ، وأن يكون هناك مواءمة بين التشريعات الوطنية والدولية للوصول إلى أكبر قـــدر ممكن من الحماية للمرأة العاملة .[1]

رابعــاً : حظــر فصل المرأة العاملة ابتــداءً مــن الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة .

تبرز هنا صورة أخرى من صور الحماية القانونية للمرأة العاملة ، فقد حظر المشرع الأردني فصلها من العمل أثناء وجودها في فترة إجازة الأمومة أو أثناء الأشهر الأخيرة من حملها لمنع لجوء بعض أرباب العمل من فصل المرأة العاملة بهدف التهرب من دفع بدل إجازة الأمومة لها .[2]

وسعياً لتمكين المرأة العاملة من التمتع بإجازتها خلال فترتي الحمل والوضع فقد نصت المادة (27/أ/1) من قانون العمل الأردني على أنه :

"مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل أو توجيه إشعار إليه في أي من الحالات التالية :

4. المرأة العاملة الحامــل ابتداءً من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة" .

ونلاحظ هنا بأن حظر فصل المرأة العاملة أثناء إجازة الأمومة يهدف إلى مراعاة حالتها الصحية والجسدية ، إذ إن المرأة الحامل يقل أداؤها في العمل ، وتكون في وضع صحيٍّ لا يسمح لها ببذل مجهود كبير نتيجة الحمل ، ومن ناحية أخرى فإن المرأة العاملة في إجــازة الوضع لابد من مراعاة حالتها النفسية ، إذ إنها بحاجة ماسة إلى هــذه الحماية القانونية ، وبناءً على ذلك لا يجوز لصاحب العمل إنهــاء خدمة المرأة العاملة الحامل ابتداءً من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة[3] ، وفي حال حصول هذا الإنهاء من قبل صاحب العمل فإن المشرع اعتبره إنهاء غير مشروع أي فصلاً تعسفياً حتى وإن كان قد وجه إليه إشعار بذلك .

([1]) إلياس ، يوسف ، أطروحة في القانون الوطني والدولي للعمل ، مرجع سـابق ، صفحة (226) .
([2]) مدغمش ، جمال ، (2003) ، شرح قانون العمل ، المركز الاستشاري القانوني ، عمان ، الصفحة (99) .
([3]) حرارة ، معاذ ، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل ، مرجع سابق ، صفحة (250) .

ويكمن السبب في حظر فصل المرأة العاملة أثناء إجـــازة الأمومة في ضبط الكثير من حالات الفصل التعسفي أو الإنهـــاء غير المشروع للعمل للمرأة العاملة أثناء إجازة الأمومة ، فقد كانت بعض المؤسسات تلجأ إلى فصل المرأة الحامل في الأشهر الأخيرة من حملها بهدف التهرب من دفع بدل إجازة الأمومة ، وقد رفعت العديد من القضايا أمام المحاكم المختصة التي تتعلق بهذا الموضوع مما جعل المشـــرع يتدخل ويعالج هـــذه المسألة بوضع نص قانوني يمنع فيه صاحب العمل من القيام بفصل المرأة الحامل بالأشهر الأخيرة من حملها أو خـــلال إجازة الوضع .

ومن أبرز اجتهادات محكمة التمييز الأردنية في هذا المجال القرار التمييزي رقم (1998/2298) الذي جاء فيه :

"1. إذا كانت المدعى عليها (المميزة) لا تنازع في صفة المدعية كعاملة لديها وبأجر وتحت إمرتها وتابعة لها . وهي ليست من المستثنيين من أحكام قانون العمل الوارد ذكرهم بالمادة الثالثة الآنفة الذكر . لذلك فإن قانون العمل ينطبق على عقد عمل المدعية بغض النظر عن عدد ساعات عملها المتفق عليها بين الطرفين . ولا يوجب القانون لتطبيق أحكامه على المدعية وأمثالها أن تعمل ثماني ساعات .

2. يستفاد من المادة (27) فقرة (أ) بند (1) من قانون العمل نصت بصراحة بعدم جواز إنهاء خدمة المرأة العاملة الحامل ابتداءً من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة وحتى على عدم جواز توجيه إشعار إليها (أي إنذار) لإنهاء خدمتها . وحيث إنه من المقرر فقهاً وقضاءً أن نصوص قانون العمل فيما أمرت به أو نهت عنه لتحقيق مصلحة للعامل أو تقرير حق له هي من النظام العام والتي لا يجوز حتى الاتفاق على مخالفتها ويعتبر التصرف المخالف لهذه النصوص باطلاً ويحق للمحكمة أثارته والقضاء به من تلقاء نفسه .

3. إذا وقع الإنذار للمدعية وهي بالشهر التاسع من حملها وأن فصلها قد وقع وهي في إجازة الأمومة وخلافاً لحكم المادة (27/أ/1) من قانون العمل فإن فصلها عن العمل في هذه الحالة يكون فصلاً تعسفياً وتستحق معه التعويض المنصوص عليه بالمادة (25) من نفس القانون .

4. إذا كان عمل المدعية مستمراً وبدون انقطاع اعتباراً من تاريخ 1992/08/01 وحتى تاريخ فصلها في 1997/06/30 فهي تستحق بدل الإجازة السنوية عن آخر سنتي عمل

وبواقع (14) يوماً عن كل سنة حسب أحكام المادة 61 من قانون العمل طالما لم يثبت لدى المحكمة استعمال المدعية لهـــذه الإجازة أو قبضها بدلها نقداً" .[1]

وعليه نجد بأن هذه الحالة مستثناة من أحكام المادة (23) من قانون العمل التي يحق فيها لصاحب العمل إنهاء العقد غير المحدد المدة بالإرادة المنفردة بموجب إشعار يبلغ إلى العامل حيث يعتبر صاحب العمل إذا قـــام بإنهاء العقد متعسفـــاً حتى لو وجه إلى المرأة العاملة إشعاراً بذلك ويكون الإنهـــاء غير مشروع ، سواء كان العقد محدد المدة أم غير محدد المدة [2] ويترتب للعاملة حق المطالبة بالحقوق العمالية الواردة في قانون العمل .

إلا أنه لابد من الإشارة إلى أن الحماية القانونية مشروطة بعدم عمل المرأة الحامل ابتداءً في الشهر السادس من حملها أو إجازة الأمومة لدى صاحب عمل آخر ، وفي حال عملها خلال تلك الفترة تنتفي الغاية من الحماية التشريعية ، وهذا ما نصت عليه المادة (27/ب) من قانون العمل حيث جاء فيها "يصبح صاحب العمل في حل من أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة إذا استخدم العامل لدى صاحب عمل آخر خلال أي من المدد المنصوص عليها في تلك الفقرة" [3] ونجد بأن شرط عدم العودة موقوف على اشتغال العاملة بأجر ، ويرى البعض حال عملها دون أجر مع أحد أفراد عائلتها في إدارة المحلات يمتنع على صاحب العمل التمسك بهـــذا النص والامتناع عن إعادتها إلى عملها السابق كون الغاية التشريعية لا تنتفي .[4]

وبرأيي الشخصي أنه في حال توفر أية حالة من الحالات الواردة في المادة (28) من قانون العمل الأردني يجوز لصاحب العمل إنهـــاء عقد العمل الخاص بالمرأة العاملة سواء كانت في إجازة الأمومة أو الفترة الواقعة بعد الشهر السادس من حملها ، ونصت المادة (28) من قانون العمـــل الأردني على أنه "لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار وذلك في أي من الحالات التالية :

أ. إذا انتحل العامل شخصية أو هوية غيره أو قدم شهادات أو وثائق مزورة بقصد جلب المنفعة لنفسه أو الإضرار بغيره .

ب. إذا لم يقم العامل بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل .

([1]) قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم (1998/2298) ، (هيئة خماسية) ، تاريخ 1999/03/31 ، المنشور على الصفحة (1856) من عدد مجلة نقابة المحامين بتاريخ 1999/01/01 .

([2]) رمضان ، السيد ، الوسيط في شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، صفحة (429) .

([3]) الحموري ، عصام ، (2002) ، ورقة عمل بعنوان الحماية القانونية للطفل العامل والمرأة العاملة في قانون العمل الأردني ، جامعة اليرموك ، صفحة (124) .

([4]) بني يونس ، خولة مبارك ، (2004) ، حقوق المرأة ي الدستور الأردني وقانون العمل والضمان الاجتماعي مقارنة للفقه الإسلامي ، رسالة ماجستير ، جامعة اليرموك ، صفحة (78) .

ج. إذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهة أو الجهات المختصة بالحادث خلال خمسة أيام من وقت علمه بوقوعه .

د. إذا خالف العامل النظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة مرتين .

هـ. إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية على أن يسبق الفصل إنذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه وينشر في إحدى الصحف اليومية المحلية مرة واحدة .

و. إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالعمل .

ز. إذا أدين العامل بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجناية أو بجنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة .

ح. إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر بيّن أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي أو ارتكب عملاً مخلاً بالآداب العامة في مكان العمل .

ط. إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو أي عامل أو على أي شخص آخر أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير" .

وأخيراً قد يتولد التساؤل أنه في حال إنهاء عقد العمل الخاص بالمرأة العاملة الحامل خلال إجازة الأمومة ، على من يقع عبء الإثبات ؟

وهنا نجد أن القضاء الأردني جعل على صاحب العمل عبء إثبات صحة قراره القاضي بفصل العاملة دون أن يفترض صحة هذا القرار[1] ، وبطبيعة الحال فإنه يحق للعاملة إثبات أن ما قدمه صاحب العمل لإثبات صحة قراره بالفصل غير صحيح وصولاً لإثبات حالة التعسف في فصله .[2]

([1]) قرار محكمة التمييز الأردنية ، حقوق رقم (1993/272) ، المنشور في مجلة المحامين ، لعام (1994) على الصفحة (1673) .

([2]) أبو شنب ، أحمد عبد الكريم ، شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، صفحة (83) .

المبحث الثاني

الأحكام الخاصة بحق المرأة العاملة في رعاية أطفالها

أدت زيادة الإنتاج إلى الطلب على الأيدي العاملة ، وهذا بدوره ساعد على دخول المرأة في سوق العمل بشكل كبير وخاصة في أواخر القرن المنعدم مما أدى إلى زيادة عدد الأسر العاملة – التي يعمل فيها الأب والأم في وقت واحد – وهذا الواقع أدى إلى ضرورة خلق أو إيجــاد توازن بين المسؤوليات العائلية ومسؤوليات العمل [1] .

وقــد نص قانون العمــل الأردنـــي على عدد من الحقــوق والضمـــانات بهذا الخصوص وأقر للمرأة العاملة الحق في رعاية أطفالها من حيث منحها فترة لإرضاع طفلها ومنحها إجازة لرعايته ، إضافة إلى إلزام رب العمل بتوفير دار الحضانة لأطفال العاملات .

وبناءً على ما تقدم فسوف نتناول الحقوق التي أقرها المشرع الأردني في قانون العمل الأردني في هذا المجال في ثلاثة فروع :

أولاً : حــق المــرأة العاملة في الحصول على مكان مناسب لحضانة أطفالها أثناء ممارستها العمل .

فمن أجل المحافظة على طمأنينة المرأة العاملة على طفلها ، ومساعدتها على الاستقرار نفسياً ، وبالتالي زيادة إنتاجها مما ينعكس إيجاباً على استقرار الأسرة وعلى مصلحة رب العمل [2] ، اهتم المشرع الأردني بأطفال العاملات من خلال إلزام صاحب العمل بتوفير مكان مناسب لرعايتهم (حضانة) .

ويقصد بــ (الحضانة) الدار التي تخصص لإيواء الأطفال خلال قيام أمهاتهم بالعمل في المنشأة ، والهدف من دار الحضانة هو رعاية الأطفــال اجتماعــياً وتنمية مواهبهم وقدراتهم وتهيئتهم بدنياً وثقافياً ونفسياً تهيئة سليمة للمرحلة التعليمية الأولـــى بما يتفق مع أهداف المجتمع وقيمته الدينيــة ، ونشــر التوعية بين أســر الأطفال لتنشئتهم تنشــئة سليمة وتقوية الروابــط فيما بينهم .[3]

([1]) أمين ، أحمد رشاد ، (2005) ، التنظيم القانوني لعمل المرأة في قانون العمل المصري ، دراسة مقارنة رسالة دكتوراة ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ، صفحة (370) .

([2]) قدومي ، رحاب ، حقوق المرأة في قانون العمل الأردني ، مرجع سابق ، صفحة (9) .

([3]) حسن ، علي عوض ، (2003) ، الوجيز في شرح قانون العمل الصادر بالقانون رقم (12) لسنة (2003) ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، صفحة (871) .

وقد ألزم المشرع الأردني صاحب العمل في حالة استخدامه ما لا يقل عن عشرين عاملة متزوجـــة أن يقـــوم بتهيئة المكان المناسب (حضانة) تديرها مربية أطفال مؤهلة وذلك لرعـــاية أطفـــال العاملات الذين تقل أعمارهم عن أربع سنوات ، ويشترط أن لا يقل عدد الأطفال عن عشرة أطفال وهذا ما نصت عليه المادة (72) من قانون العمل حيث جاء فيها "على صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة تهيئة مكان مناسب يكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن أربع سنوات، على أن لا يقل عددهم عن عشرة أطفال" .

ويلاحظ بأن هذا النص من أكثر النصوص تعطيلاً في قانون العمل كون الشروط التي حددها المشرع الأردني صعبة إلى حد ما ، وقد لا تتوافر هذه الشروط إلا في المؤسسات الكبيرة والضخمة التي تستخدم عمالاً بأعداد كبيرة ، الأمر الذي يفوت فرصة الاستفادة من هذا الحق على كثير من النساء العاملات ، إضافة إلى أن هذه الشروط قد تفسح المجال لكثير من أرباب العمل الإحجام عن استخدام العاملات المتزوجات ، وإلى التحايل على النص القانوني في المقام الثاني بحيث يكتفي صاحب العمل بتوظيف عدد من النساء العاملات لا يصل إلى الحد المنصوص عليه في هذه المادة ، لذا فإننا نقترح على المشرع الأردني تعديل نص المادة (72) من قانون العمل الأردني بحيث يتم إلزام صاحب العمل في حالة استخدامه ما لا يقل عن عشرين عامل أو عاملة بتهيئة الحضانة ، أو أن يتم تخفيض عدد النساء العاملات بالمؤسسة إلى عشر عاملات بدلاً من عشرين عاملة ، وأن يكون عدد الأطفـــال خمسة بدلاً من عشرة ، وبدون تحديد لأعمار هؤلاء الأطفال ، لكي تتحقق الحماية القانونية للمرأة العاملة بصورة أفضل مما هو عليه الوضع الآن ، ومن أجل توفير بيئة وظروف عمل صالحة لها تمكنها من أداء عملها بكل أمان وطمأنينة في سبيل تحقيق نقلة نوعية في تطوير أحكام تشريعات العمل العربية الخاصة بالمرأة العاملة وذلك التطور في الحماية التشريعية لحقـــوق المرأة في ميدان العمل

يعكس تطـــور فكر المجتمـــع تجـــاه المرأة ، ويكشف عن رقي المفاهيم والأفكار الاجتماعية بشأنها .

ثانياً : إجازة إرضاع المولود .

الرضاعة حق للطفل أكدت عليه الشريعة الإسلامية ، لما للرضاعة ، من تأثير على جسم الطفل وأدائه .[1]

واستكمالاً لحق المرأة العاملة في إجازة الأمومة فقد نصت المادة (71) من قانون العمل على أنه "للمرأة العاملة بعد انتهاء إجازة الأمومة المنصوص عليها في المادة (70) من هذا القانون الحق في أن تأخذ خلال ســـنة من تاريخ الولادة فترة أو فترات مدفوعة الأجر بقصـــد إرضاع مولودهـــا الجديد لا يزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد" .

من مضمون هذا النص يتبين لنا مدى حرص المشرع على تشجيع الرضاعة الطبيعية بهدف المحافظة على استقرار الأم النفسي ، وشعورها بالراحة والطمأنينة الأمر الذي ينعكس على صحتها وصحة مولودها ، وبالتالي يساهم في زيادة إنتاجها .[2]

إن هذا الحق لم يكن منصوص عليه في قانون العمل السابق ، لذلك تعتبر إجازة الإرضاع من الإجازات المستحدثة في قانون العمل رقم (8) لسنة (1966) والتي لا يترتب عليها أي تخفيض في أجـــر المرأة العاملة ، وإن تحديدها يكون من قبل العاملة كونهـــا الأكثر دراية بمصلحة طفلها وبالوقت المناسب لإرضاعه ، وعلى صاحب العمل إعطائها ساعة الرضاعة في الوقت الذي تحدده ، وقد يكون هذا الوقت قبل بدء العمل أو خلاله أو قبل انتهائه بشرط إخطار صاحب العمل .[3]

وعلى الرغم من منح المشرع للمرأة العاملة فترة ساعة يومياً مدفوعة الأجر لإرضاع طفلها إلا أنني أرى أنها فترة غير كافية خصوصاً إذا كانت المرأة العاملة تعمل في مؤسسة لا يوجد فيها حضانة مما يلزمها مغـــادرة المؤسســـة لمكان وجـــود طفلها من أجل إرضاعه ،

([1]) إبراهيم ، إيناس ، (1985) ، رعاية الطفولة في الشريعة الإسلامية ، الطبعة الأولى ، دار البحوث العلمية الكويت ، صفحة (263) .

([2]) بني يونس ، خولة مبارك ، حقوق المرأة في الدستور الأردني وقانون العمل والضمان الاجتماعي مقارنة للفقه الإسلامي ، مرجع سابق ، صفحة (130) .

([3]) البكري ، لمى ، حقوق المرأة العاملة في قانون العمل الأردني والقوانين المقارنة ، مرجع سابق ، صفحة (91) .

وبالتالي تكون فــترة الساعــة الواحدة غير كافية ، وأرى ضـــرورة منح المرأة العاملة فــترة أطول ، وتعديل النص بحيث يتم احتساب المدة من تاريخ انتهاء إجازة الأمومة وليس من تاريخ الولادة .

وعلى الرغم من الملاحظات التي أوردناها نجد بأن المشرع الأردني جاء مؤكداً لما جاءت به المعايير الدولية من حق المرأة في الحصول على إجازة لإرضاع طفلها ، وقد تم الإشارة في الفصل الأول إلى الاتفاقيات التي تضمنت هذا الحق .

ثالثاً : إجازة الأم العاملة لتربية أطفالها .

نص مشرعنا الأردني على حق المرأة العاملة بالحصول على إجازة للتفرغ لتربية أطفالها حيث جاء في المادة (67) من قانون العمل "للمرأة التي تعمل في مؤسسة تستخدم عشرة عمال أو أكثر الحــق في الحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تزيد على سنة للتفرغ لتربية أطفالها ، ويحق لها الرجوع إلى عملها بعد انتهاء هذه الإجــازة على أن تفقد هذا الحق إذا عملت بأجر في أي مؤسسة أخرى خلال تلك المدة" .

من خلال النص القانوني نجد بأن المشرع يراعي الوضع الأسري وحاجة الأطفال لأمهــم ، لذلك أعطى الحق للمــرأة العاملة بالحصول على إجــازة من أجــل التفــرغ لتربية أطفالها ، حيث وضع مشرعــنا سقفاً لهذه الإجــازة بحــيث لا تزيد على الســنة ، وأن تكــون من دون أجر ، كذلك راعى المشرع مصلحة صاحب العمل ، ولولا وجود مثل هذا الشرط – في زعمي لأحجم صاحب العمل عن إبرام عقود عمل مع متزوجات ، واشترط المشرع لاستحقاق هذه الإجــازة ألا يقل عــدد العمال في المؤسسة عن عشــرة عمال أو أكثر وأن يكون لــدى المرأة العاملة أكثر من طفلين ، وهذا الشرط يستند إلى صيغة الجمع في عبارة (لتربية أطفالها)[1] وحتى تستطيع المرأة العاملة الحصول على هذه الإجازة يجب طلبها

([1]) أبو شنب ، أحمد عبد الكريم ، شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، صفحة (208) .

من صاحب العمل قبل البدء فيها بمدة معقولة تطبيقــاً لمبدأ حسن النية المقرر في القواعد العامة .[1]

وأعطى المشرع المرأة العاملة الحق في الرجوع إلى عملها بعد إنهاء الإجازة ، إلا أن المشرع وضع استثناءً على ذلك بحيث تفقد المرأة الحاصلة على الإجازة المذكورة حقها بالعودة لعملها السابق إذا عملت في مؤسسة أخرى مقابل أجر خلال مدة هذه الإجازة سواء عملت يوماً أو أكثر .

ومن ناحية أخرى يرى البعض وجوب النص على رجوع المرأة إلى عملها إذا توفي الطفل الذي أخذت الإجازة من أجله[2] ، وإننا نقترح أيضاً على المشرع أن ينص على عدم جواز الحصول على هذه الإجازة طيلة فترة الخدمة لدى صاحب العمل إلا لثلاث مرات مثلاً.

وجدير بالذكر أن المشرع الأردني جــاء متوائماً مع ما جاء بتوصية العمل الدولية رقم (95) الخاصة بحماية الأمومة والطفولة لسنة (1952) ، حيث أعطت التوصية الحق للمــرأة العاملة في الحصول على إجازة بدون أجر لمــدة لا تزيد عن سنة بقصد رعاية الطفل وحماية الأمومة ، مع الإشارة إلى أن علاقة العمل تبقى قائمة طوال هذه الإجازة ولكنها موقوفة .[3]

([1]) الحموري ، عصام ، الحماية القانونية للطفل والمرأة العاملة في قانون العمل ، مرجع سابق ، صفحة (1025)
([2]) المليجي ، أحمد شوقي ، بدون تاريخ ، الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، دراسة النصوص التشريعية في ضوء أحكام النقص ورأي الفقه ، صفحة (400) .
([3]) حسن ، علي عوض ، الوجيز في شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، صفحة (796) .

المبحث الثالث

الأحكام الخاصة بحق المرأة العاملة في الحصول على إجازة لمرافقة الزوج

راعى المشرع الأردني العلاقات والاعتبارات العائلية والأسرية ، وقد أعطى الحق لكلا الزوجين دون تفريق بين الرجل والمرأة في الحصول على هذه الإجازة محاولاً جمع الشمل في مكان واحد .[1]

ونصت على إجازة مرافقة الزوج المادة (68) من قانون العمل الأردني على أنه "لكل من الزوجين العاملين الحصول على إجازة لمرة واحدة دون أجر لمدة لا تزيد على سنتين لمرافقة زوجه إذا انتقل إلى عمل آخر يقع خارج المحافظة التي يعمل فيها داخل المملكة أو إلى عمل يقع خارجها" .

ويتضح لنا بأن المشرع الأردني وحفاظاً على رابطة الزوجية والاستقرار أجاز للمرأة العاملة المتزوجة الحصول على إجازة مرة واحدة فقط بدون أجر ولمدة سنتين لمرافقة زوجها إذا انتقل للعمل في مكان آخر يقع خارج المملكة الأردنية الهاشمية أو خارج المحافظة التي يعمل بها في داخل المملكة .

وليس بخافٍ أن إقرار مثل هذه الإجـــازة يفيد كلا الزوجـــين ، ويحافظ على العلاقات الأسرية ، إضافة إلى أنها تدل على بُعد رؤية المشرع الأردني في ضوء تغيرات العصر الحديث ، فهناك الكثير من المشـــكلات العائلية مبعثهـــا البعد المكاني بين كلا الزوجين ، بيد أن المشرع الأردني تنبه إلى أثر البعد الجغرافي في زعزعة العلاقات الأسرية فعمد إلى وضع الحل المناسب .

كما أن نص المادة (68) من قانون العمل الأردني لم تحظر على الزوجة (المرأة العاملة) أن تعمل لدى صاحب عمل آخر أثناء فترة هذه الإجازة ، بالإضافة إلى أن صاحب العمل لا يستطيع مساءلتها في ذلك أو فصلها من عملها ، بل تستطيع عند نهاية مدة الإجازة أن تعود إلى عملها ، وعلى صاحب العمل ألا يمانع من ذلك طالما أن المرأة العاملة تمارس حقاً منحها إياه قانون العمل .[2]

([1]) رمضان ، السيد ، الوسيط في شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، صفحة (370) .
([2]) حرارة معاذ ،الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل ، مرجع سابق ، صفحة (256) .

المبحث الرابع

الأحكام الخاصة بشروط وظروف تشغيل المرأة

لقد نص الدستور الأردني على مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في علاقة العمل وحظر التمييز بينهما في العمل الواحد ، والأصل أن تسري الأحكام الواردة في قانون العمل على الذكور والإناث على حد سواء ، غير أنه يجب ألا يغيب عن البال أن طبيعة المرأة تختلف عن طبيعة الرجل من عدة نواحٍ ، فالمرأة من الناحية البدنية والبنيوية أضعف من الرجل ، ومن ثـم تكون أقل قدرة على تحمل مشاق بعض الأعمال ، ولهذا يجب أن تعامل معاملة تتفق مع طبيعتها الجسدية ، ويجب عدم مساواتها بالرجل في نوع العمل ، فالعمل يجب ألا يكون على حساب أنوثتها وطبيعتها الفسيولوجية .

لذلك أحاط المشرع الأردني المرأة العاملة بضمانات وضوابط تكفل لها الحماية الصحية والأخلاقية ، فتتحقق الحماية الصحية من خلال منع تشغيل المرأة في بعض الأعمال والصناعات التي قد تؤثر على صحتها ، وتتحقق الحماية الأخلاقية من خلال حظر تشغيلها في بعض الأوقات التي قد تؤثر عليها من هذه الناحية ، وعليه فسوف نتناول هاتين الناحيتين في نقطتين متتاليين :

أولاً : حماية المرأة من الأعمال الخطرة أو الشاقة .

نصت المادة (69) من قانون العمل الأردني على أنه "تحدد بقرار من وزير العمل بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة :

أ. الصناعات والأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها .

ب. الأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها والحالات المستثناة منها" .

من هذا النص يتبين لنا أن المشرع الأردني قد أعطى وزير العمل صلاحية تحديد الصناعـات والأعمـال الشاقـة التي لا تستطـيع المرأة القـيام بها أو الصناعـات والأعمال التي يشكل عمـل المرأة فيها خطـراً على صحتها ، وذلك بعـد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة ، ونلاحظ أن المادة المذكورة أعلاه في قانون العمل الأردني جاءت بصيغة مطلقة بحيث يملك وزير العمل تحديد هـذه الأعمـال والصـناعات ، وكذلك تحديـد

الأوقـــات بعـــد أخذ رأي الجهات المختصة ، أي أنها تســـتوعب كل عمل ســـواءً كان شـــاقاً أو خطـــراً على المرأة العاملة .[1]

ولقد صدر عن وزير العمل الأردني القرار الخاص بالأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها [2]، حيث شملت هذه الأعمال ما يلي :

1. المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والحجارة تحت سطح الأرض .
2. صهر المعادن .
3. تغضيض المرايا بواسطة الزئبق .
4. صناعة المواد المتفجرة والمفرقعات والأعمال المتعلقة بها .
5. لحام المعادن بكافة أشكالها .
6. العمليات التي يدخل في تداولها أو تصنيعها مادة الرصاص مثل : صهر الرصاص أول أكسيد الرصاص ، وصناعة مركبات الرصاص .
7. عمليات المزج والعجن في صناعة وإصلاح البطاريات الكهربائية .
8. تنظيف الورش التي تزاول الأعمال المبينة في البندين (6–7) أعلاه .
9. صناعة الإسفلت .
10. صناعة الكوتشوك .
11. شحن وتفريغ وتخزين البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ ومخازن الاستيداع واستقبال وصيانة السفن .
12. الدهان بمادة الدوكو .
13. إدارة أو مراقبة الماكينات المتحركة .
14. سلخ وتقطيع الحيوانات .
15. العمل في البارات .

يتبين لنا من خلال استعراض هذه الصناعات والأعمال المحظورة على النساء مدى الحرص والاهتمام بالمرأة العاملة من الناحية الصحية ، وخاصة المرأة الحامل ، لما في ذلك من تأثير سلبي على صحتها وصحة الجنين ، فهذه الصناعات والأعمال من شأنها الإضرار

---

(1) الحموري ، عصام ، ورقة عمل بعنوان الحماية القانونية للطفل العامل والمرأة العاملة في قانون العمل الأردني ، مرجع سابق ، صفحة (1023) .
(2) صدر هذا القرار ونشر في الجريدة الرسمية الأردنية في العدد (4201) تاريخ 1997/04/30 .

بالمرأة العاملة كتغضيض المرايا بواسطة الزئبق والعمليات التي تدخل في تداولها أو تصنيعها مادة الرصاص ، كما أن من هذه الأعمال أيضاً ما يتضمن مشقة كبيرة للقيام به مثل العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وغيرها .

ومن الملاحظ على نص هذا القرار أن هذه الأعمال والصناعات قد وردت على سبيل الحصر وليس على سبيل المثال ، مما يعني أنه يجوز للمرأة العمل في أي أعمال أخرى لم ترد في نص هذا القرار حتى لو كان من شأن ذلك الإضرار بصحتها ، كذلك وبما أن هذه الأعمال والصناعــات وردت على ســبيل الحصر فإنه لا يجــوز القياس عليها أو التوسع فيها ، الأمر الذي يؤدي إلى تقييد سلطة القضاء في اعتبار بعض الأعمال والصناعات ضارة بصحة وسلامة المرأة العاملة .[1]

وجدير بالذكر كذلك أن هذا القرار لم يبين أن هذه الأعمال والصناعات تخضع لمراجعــة دورية بين حين وآخر ، مما يــؤدي إلى عدم مسايرة قانون العمل للواقع ، حيث أن المعروف هو أن قانون العمل يعد قانوناً ذا طبيعة واقعية ، أي أنه يتغير ويتطور تبعاً لتطور وتغير أوضاع المجتمع ، فهذه السمة هي أهم سمات قانون العمل ، وهذا يؤدي إلى أن تبقى قواعده بعيدة عن العمومية والتجريد ، فهي تنظم كل حالة على حدة بما يتفق مع طبيعــة العمل وظروف العامل وردة فعل صاحب العمل .[2]

ومهما يكن من أمر فإن هذه الصناعات والأعمال المحظورة على المرأة يجب أن تتم مراجعتها بشكل دوري [3] ، وذلك لوجود بعض الأعمــال التي قــد تبدو سهلــة ولكنها تنطوي على بعض المخاطــر مثل العمل في بعــض الصناعــات الإلكترونية فـترة طويلة من الزمن ، إضافة إلى أن ه ــناك بعض الأعمــال الأخــرى الخطــرة التي لـم يذكره ــا القـرار مثل أعمال التحميل والتنزيـل ، وتلك التي تتضمــن حمــل الأثق ــال مثل نقل البضائـع وتخزينهــا داخــل المحــال التجارية ، وكان الأجدر أن يتضمنها القرار ويحظر على المرأة هذه الأعمال لأنها تشكل خطراً عليها ، فقد تعرضها لإصابات الظهر والاضطرابات العضلية الحركية ، وربما تؤثر على صحة وسلامة الجنين إذا كانت المرأة حاملاً .[4]

---

[1] أمين ، أحمد رشاد ، (2005) ، التنظيم القانوني بعمل المرأة في قانون العمل ، دراسة مقارنة ، رسالة دكتوراة كلية الحقوق ، جامعة القاهرة صفحة (286) .

[2] أبو شنب ، أحمد عبد الكريم ، شرح قانون العمل ، مرجع سابق، صفحة (130) .

[3] سليم ، عصام أنور ، أصول قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ،صفحة (516) .

[4] أمين ، أحمد رشاد ، التنظيم القانوني بعمل المرأة في قانون العمل، مرجع سابق ، صفحة (289) .

أما المادة الثالثة من القرار فقد تضمنت أعمالاً محظورة على المرأة الحامل ، حيث نصت على أنه "يحظر تشغيل النساء الحوامل في الأعمال التالية :

1. الأعمال التي تشمل التعرض للإشعاعات الذرية والنووية وأشعة إكس خلال فترة الحمل .
2. أي عمل يستدعي تداول أو التعرض لأبخرة وأدخنة أي من مشتقات النفط .
3. الأعمال التي يصاحبها التعرض لمواد مؤثرة على الأجنة .
4. الأعمال التي تستلزم التعرض للإثيلين في الصباغة وثاني كبريتيد الكربون في صناعة الحرير الصناعي والبيلفوان والمواد الهيدروكربونية في تكرير البترول والزئبق والفسفور والنيتروبنزول والمنجنيز والكالسيوم والبيريليوم" .

على أن المرأة الحامل فقط هي التي يحظر تشغيلها في هذه الأعمال ، أما المرأة غير الحامل فإنه يجوز تشغيلها فيها ، علماً بأن هذا قد يشكل خطراً على المرأة سواء أكانت حاملاً أم لا ، وكان الأجدر دمج هذه الأعمال مع الأعمال التي تشكل خطراً على المرأة العاملة سواء أكانت حاملاً أم لا ، ونعتقد أن الحماية القانونية للمرأة العاملة تتحقق من خلال عدم التفريق بين المرأة الحامل والمرأة غير الحامل في هذا المجال .

ثانياً : حظر عمل المرأة ليلاً .

مما لا شك فيه أن العمل ليلاً يعد أشد إرهاقاً من العمل نهاراً ، حيث كشفت الأبحاث العديدة[1] التي تناولت انعاكاسات العمل ليلاً على صحة العمال عن سببين رئيسيين يحدثان مخاطر صحية ، وهما : اضطرابات النوم وتغير العادات الغذائية ، حيث تبين أن العمل الليلي قد يعرض النساء – خاصة أثناء أيام دورتهن الشهرية – إلى إجهاد زائد مما يجعل حاجتهن للحماية أولى وأوجب من حاجة الرجال للحماية .[2]

كما أن العمل ليلاً له آثاره الاجتماعية والأخلاقية الضارة بالأسرة ، خاصة فيما إذا كانت الأم هي التي تعمل ليلاً ، ولديها أطفال بحاجة إلى رعاية ، هذا بالإضافة إلى أن استمرار المرأة في القيام بأعبائها المنزلية قد يؤدي إلى قلة عدد ساعات نومها وزيادة إرهاقها فيؤثر ذلك على صحتها ، وبالنتيجة يؤثر على صحة أطفالها [3] ، هذا فضلاً عن أن تشغيل المرأة ليلاً يؤدي إلى حرمانها من الراحة خلال الليل باعتباره الفترة الطبيعية للراحة وإعاقة قيامها بواجباتها الزوجية .[4]

([1]) للمزيد انظر جبر ، محمود سلامة ، الحماية الدولية والعربية للمرأة العاملة ، مرجع سابق ، صفحة (308) .
([2]) قدومي ، رحاب ، حقوق المرأة في قانون العمل الأردني ، مرجع سابق ، صفحة (11) .
([3]) البرعي ، أحمد حسن ، تنظيم عمل المرأة العاملة في قانون العمل المصري المقارن ، مرجع سابق صفحة (10) .
([4]) الأهواني ، حسام الدين كامل ، شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، صفحة (315) .

من أجل ذلك اهتم المشرع الأردني بالمرأة العاملة وحظر عملها ليلاً من خلال ما نصت عليه المادة (69/ب) من قانون العمل الأردني والتي صدر بموجبها القرار الخاص بالأعمال والأوقات التي لا يجوز تشغيل النســـاء فيها [1] ، حيث نصت المادة الرابعة منه على أنه "لا يجوز تشغيل النساء ما بين الساعة الثامنة مساءً والسادســـة صباحاً إلا في الأعمال التالية :

1. العمل في الفنادق والمطاعم والمقاهي ودور الملاهي والمسارح ودور السينما .
2. العمل في المطارات وشركات الطيران والمكاتب السياحية .
3. العمل في المستشفيات والمصحات والعيادات .
4. العمل في نقل الأشخاص والبضائع بالطرق المائية والجوية والبرية .
5. العمل في قطاع تكنولوجيا المعلومات والمهن المرتبطة بها .
6. أعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية والتصفية ونقل الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان منخفضة والاستعداد لافتتاح المواسم ، أو لمنع وقوع خسارة في البضائع أو أي مادة أخرى تتعــرض للتلـف أو لتجنب مخاطـــر عمـــل فني أو من أجـــل تسلم مواد معينة أو تسليمها أو نقلها ، ويشترط أن لا يزيد عدد الأيام التي تنطبق عليها أحكام هذه الفقرة على الثلاثين يوماً في السنة وأن لا تزيد ساعات العمل الفعلية على عشرة ساعات في كل يوم" .

ويلاحظ هنا أن المشرع الأردني لم يحدد المقصود بكلمة الليل ، ولكنه اكتفى بأن ترك مسألة تحديد الأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها إلى وزير العمل ، ومن خلال القرار السابق حـــدد الوزير فترة الليل بالنســـبة لعمـــل المرأة من الساعة الثامنة مساءً ولغاية الساعة السادسة صباحاً ، وكما هو معلوم فإن الساعة الثامنة مساءً تأتي بعد غروب الشمس فلكياً ، وتكون ضمن فترة الليل هذا في فصل الصيف ، وعلى ذلك فإن الساعة الثامنة مساءً تكون ساعة متأخرة ويكون الليل قد دخل ربما في ساعته الثالثة وكل ذلك بطبيعة الحال وفق التوقيت

([1]) صدر هذا القرار ونشر في الجريدة الرسمية العدد (4508) بتاريخ 2001/10/01 .

الفلكي الليل والنهار ، هذا فضلاً عن نظام التوقيت الصيفي والشتوي المعمول به في الأردن وما ينجم عنه من فرق بين ساعات عمل النهار والليل[1] .

وعليه فإنه وفي هذا الصدد كان الأجدر بوزير العمل الأردني أن يحدد بداية الليل بالساعة السابعة مساءً بدلاً من الساعة الثامنة مساءً هذا في فصل الصيف ، أما في فصل الشتاء فيتوجب أيضاً وزيادة في الحرص والاهتمام بالمرأة العاملة من الناحية الأخلاقية والأمنية أن تكون بداية الليل قبل ما هو محدد بالقرار بساعة أو بساعتين .

ولقد أحسن المشرع صنعاً عندما جعل حظر عمل المرأة ليلاً هو الأصل والاستثناء على ذلك هو ما تضمنته القــرارات من أعمال يجوز تشغيل النساء فيها ، إلا أنه يؤخذ عليه أنه توســع في الأعمال المستثناة توســعاً غير مبرر ، ونعتقد أن هذا يتعارض مع ما يجب أن يوفر للمرأة من حماية ودرء الشبهات عنها والمحافظة على أخلاقها وقيمها وتمكينها من أداء وظيفتها الأساسية في المجتمع وهي رعاية منزلها وأسرتها وتربية أطفالها .[2]

وعلى ذلك فإننا نرى ضرورة إعادة النظر في مضمون قرار وزير العمل على نحو يحظر عمل المرأة في الليل كلياً ما لم تكن هناك ضرورة ملحة كالعمل في المستشفيات والعيادات والصيدليات والمطارات .

(1) المعايطة ، خالد ، ضمانات حقوق العامل في التشريعات الأردنية ، مرجع سابق ، صفحة (136) .
(2) المعايطة ، خالد ، ضمانات حقوق العامل في التشريعات الأردنية ، مرجع سابق ، صفحة (137) .

المبحث الخامس

المسؤولية الناشئة عن الإخلال بالقيود الخاصة لتشغيل المرأة العاملة

يهدف المشرع عند سنه لقانون العمل إلى الحفاظ على الأمن والسلام الاجتماعيين [1] فالطبقة العاملة هي شريحة كبيرة العدد في المجتمع ، وإن تركها تحت رحمة أصحاب العمل قد يعطيهم فرصة فرض شروط جائرة بحق هذه الطبقة ، وهذا يولد شعوراً بالظلم لدى شريحة العمال ، حيث يدفعها ذلك إلى التمرد والإخلال بالأمن والسلام الاجتماعيين ، لذا فإن حماية المشرع لشريحة العمال عن طريق سن نصوص قانونية آمرة تحفظ الحد الأدنى من حقوقهم وتسود أجواء الطمأنينة وتتحقق مصلحة المجتمع ككل من خلال الحفاظ على طرفي عملية الإنتاج المتضمنة العمال وأصحاب العمل ، ويكون ذلك من خلال تحقيق التوازن بين أطراف العلاقة وفي ذلك خير للمصلحة العامة .[2]

وبهذا فإن الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل من أهم الخصائص التي تميز قانون العمل عن القانون المدني ، فغالبية قواعده آمرة متعلقة بالنظام العام ، ولا يجوز للعمال وأصحاب العمل الاتفاق على ما يخالفهـــا أو استبعادها إلا إذا كانت ترتب حقوق أفضل للعامل ؛ لأن هدفها التوازن بين أطراف العلاقة وحماية الطرف الضعيف (العامل) من استغلال وطمع صاحب العمل .

لذلك فإن الإخلال بأي حق من حقوق المرأة العاملة التي بحثناها في سابق الصفحات قد تعـــرض صاحب العمل للمسؤولية المدنية أو الجنائية أو اتخاذ التدابير الاحترازية بحقه .

وتتمثل المسؤولية الجنائية في الجزاء الـــذي له طبيعة العقوبة نتيجة الإخلال بحقوق المرأة العاملة ، وهو يوقع لمصلحة المجتمع كافة ، حيث إنه غير منوط بطلب المرأة المجني عليها ، بل تقوم النيابة العامة باستيفائه ، ومن ثم فإن هذا الجزاء لا يسقط بتنازل المرأة العاملة

([1]) أبو شنب ، أحمد ، شرح قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، صفحة (9) .
([2]) حموري ، عصام ، الحماية القانونية للطفل والمرأة العاملة في قانـون العمل ، مرجع سابق ، صفحة (1004) .

عنه ولا يتأثر برضاها أو بعفوها على اعتبار أن قواعد العمل متعلقة بالنظام العام وذلك بهدف احترامها وضمان الحماية القانونية للعامل وهو الطرف الضعيف فيها .[1]

لهذا فقد نصت المادة (77) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة (1996) على أنه "يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة في حالة ارتكابه أي مخالفة لأي حكم من أحكام هذا الفصل أو أي نظام أو قرار صادر بمقتضاه بغرامة لا تقل عن (300) ثلاثمائة دينار ولا تزيد على (500) خمسمائة دينار ، ولا يجوز للمحكمة تخفيض العقوبة عن حدها الأدنى أو الأخذ بالأسباب المخففة التقديرية" .

وبهذا النص تتكامل الحماية المنشودة للمـــرأة العامـــلة في مرحلة التعاقـــد عن العمـــل حيث أورد المشرع المنع أو الحظر ثم أورد الجزاء على من يخالف هذا الحظر كي يضمن احترام هذه القاعدة المتضمنة لمبدأ المنع ، وهذه نظرة حكيمة من المشرع الأردني العمل ، لأن حماية المرأة أثناء إقدامها على إبرام عقد عمل بسبب الحاجة الاقتصادية أو الاجتماعية سيمنع حصول الافتئات على حقوقها الإنسانية ، وستنعكس هذه الحماية بدون أدنى شك على أسرتها ومجتمعها ، وبالتالي يعتبر أي تنـــازل تقدمـــه المـــرأة بهـــذا الخصوص للحصول على وظيفة باطـــلاً ؛ لأن حظـــر تشغـــيل النســـاء ليلاً من القواعـــد الآمـــرة التي لا يجـــوز الاتفـــاق عـــلى مخالفتها ، وإن المشرع وفي وضعه لقانون العمل قد هدف إلى الحفاظ على الأمن والسلم الاجتماعيين ، ذلك أن الطبقة العمالية هي طبقة كثيرة العدد في المجتمع ، وأن تركها تحت مشيئة أصحاب العمل قد يحمل هؤلاء إلى فرض شروط جائرة بحق هذه الطبقة لاسيما فيما لو كان سوق العمل مختلاً لصالح أصحاب العمل ، وهذا يولد شعوراً بالظلم لدى الطبقة العاملة قد يدفعها إلى التمرد والإخلال بالأمن والسلم الاجتماعيين [2] .

وإن حماية المشرع لطبقة العمال عن طريق وضع قواعد آمرة تحفظ الحد الأدنى من حقوقهم سيخلق لديهم شعوراً بالطمأنينة مما يصون السلم والأمن الاجتماعيين ، كما أن من مصلحة المجتمع الحفاظ على طرفي عملية الإنتاج ، أي العمـــال وأصحاب العمل ولا يتحقق ذلك إلا بإيجـــاد توازن بين مصالـــح الطرفين بمـــا يحفـــظ العملـــية الإنتاجية داخـــل

---

(1) حموري ، عصام ، الحماية القانونية للطفل والمرأة العاملة في قانون العمل ، مرجع سابق ، صفحة (1007).
(2) البكري ، لمى ، حقوق المرأة العاملة في قانون العمل الأردني والقوانين المقارنة ، مرجع سابق ، صفحة (54) .

المجتمـــع وينميها ، وهذا ما يضطلع به قانون العمل تحقيقاً للمصلحة العامة ، ومن هنا كانت غالبية قواعد قانون العمل من القواعد الآمرة لتعلقها بالنظام العام ، وقد ترتب على هذا المبدأ تقرير المشرع لجزاءات مدنية وأخرى جنائية على ارتكاب أية مخالفة لقاعدة آمرة من قواعد قانون العمل .[1]

وعليه فإن أية مخالفة يرتكبها صاحب العمل أو مدير المؤسسة الذي يديرها نيابة عن صاحب العمل للأحكام المتعلقة بالقيود الواردة على تشغيل النساء ، سواء تلك الواردة بالقانون أو تلك التي قد ترد بأي نظام أو قرار صادر بمقتضاه ، فإنه يعاقب بغرامة لا تقل عن مائة دينار ولا تزيد عن خمسمائة دينار وتضاعف العقوبة عند التكرار ، ولا يجوز تخفيض العقوبة عن حدها الأدنى في حالة توفر أسباب مخففة تقديرية .

وكنا نتمنى لو نص القانون أيضاً على حق المحكمة في إيقاع عقوبة الحبس على صاحب العمل أو مدير المؤسسة المخالف ، لأن الأمر يتعلق بصحة المرأة أو الجانب الخلقي لها ، وهذه الأمور من الأهمية بمكان ، لذا ولكي يكون للعقوبة تأثيرها الرادع كان الأجدر أن ينص أيضاً على حق المحكمة في إيقاع عقوبة الحبس بالإضافة إلى عقوبة الغرامة أو بكلتا العقوبتين ، بحيث يترك المجال للقاضي بأن يتشدد في العقوبة كلما كانت المخالفة أكثر جسامة .

أما فيما يتعلق بالمسؤولية المدنية فتتمثل بجبر الضرر الناتج عن الفعل غير المشروع وذلك من خلال التعويض الذي لا يستحق إلا إذا قـــامت المرأة العاملة بالمطالبة به .[2]

أما من ناحية الجزاء المدني المترتب في حالة إبرام عقد يتضمن مخالفة لأي حكم من الأحكام الخاصة بتشغيل النساء يكمن في نص الفقرة (ب) من المادة الرابعة من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة (1996) التي نصت على أنه "يعتبر باطلاً كل شـــرط في عقد أو اتفاق ســـواء أبرم قـــبل هذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها إياه هذا القانون" .

فالقاعدة إذاً أن البطلان هو الجزاء على مخالفة أي قادة آمرة من قانون العمل فالشرط الذي يرد في أي عقد أو اتفاق أو قرار يكون مخالفاً لأي قاعدة آمرة من قواعد قانون العمل ويكون شرطاً باطلاً ، حتى لو تم برضاء العامل وينبني على هذه القاعدة الآثار التالية :

1. تعديل العقود المخالفة .

إن المشرع ومراعاةً منه لمصلحة العامل لم يجعل من بطلان الشرط المخالف موجباً لبطلان العقد ، ذلك أن مصلحـــة العامل قـــد تقتضي الحفاظ على فرصـــة العمـــل التي وفرها

([1]) أبو شنب ، أحمد عبد الكريم ، شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، صفحة (9-10) .
([2]) حرارة ، معاذ ، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل ، مرجع سابق ، صفحة (290) .

العقد له ، وإنما يبطل فقط الشرط المخالف ويترتب على ذلك إحلال قاعدة قانون العمل التي جاء الشرط الباطل مخالفاً لها محل الشرط الباطل حكماً ، أي بقوة القانون ، وعليه فلو تضمن العقد شرطاً يقضي بإلزام العامل بالعمل عشر ساعات يومياً ، يبطل هذا الشرط وتحل محله القاعدة القانونية التي حددت ساعات العمل اليومية بثماني ساعات فقط ، ويستمر العقد قائماً وصحيحاً .[1]

2. بطلان الشرط المخالف الوارد ضمن عقود مبرمه قبل نفاذ قانون العمل الحالي .

إن نص الفقرة (ب) من المادة (4) المشار إليها تقرر صراحة أنه إذا ورد بعقد مبرم قبل نفاذ أحكام قانون العمل رقم (8) لسنة (1996) شرط مخالف لأي من قواعد هذا القانون فإن هذا الشرط يبطل ، وتحل محله القاعدة التي وقع الشرط خلافاً لها ، لكن مع ملاحظة أن أثر البطلان لا ينسحب إلى الماضي بأثر رجعي ، وإنما المقصود أن يبطل الشرط من تاريخ العمل بالقانون وذلك تطبيقاً لمبدأ فورية القوانين المتعلقة بالنظام العام .[2]

3. صحة الشروط الأفضل للعامل :

لقد نصت الفقرة (أ) من المادة الرابعة من قانون العمل الأردني على أنه "لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون آخر أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون" .

من خلال هذا النص القانوني نرى أنه لا يعد باطلاً كل شرط يخالف أحكام نصوص قانون العمل إذا كان يحقق للعامل نفعاً أكبر ، وذلك لأن المشرع قد نص على تقدير الحد الأدنى من حقوق العامل ، فإذا جاء العقد يعطي العامل حقوقاً أكثر فإن ذلك يتفق مع غاية المشرع من هذا القانون والمتمثلة بحماية العامل[3] ، على أنه يلاحظ هنا أن المشرع الأردني في المادة الرابعة من قانون العمل قد أورد الاستثناء قبل القاعدة ، وكان الأجدر أن ينص في الفقرة (أ) على تقرير قاعدة بطلان الشرط المخالف وفي الفقرة (ب) على استثناء الشروط الأصلح للعامل من قاعدة البطلان .

ونؤكد هنا أيضاً أن النص في الفقرة (أ) من المادة (4) قد ورد مطلقاً ، مما يعني تطابق حكمها سواء كان الشرط وارداً في عقد عمل فردي أو جماعي أو في اللائحة الداخلية للمؤسسة ، وإن النص الوارد في قانون العمل الأردني بهذا الصدد يشمل عقد العمل الجماعي

([1]) أبو شنب ، أحمد عبد الكريم ، شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، صفحة (16) .
([2]) عبد الصبور ، فتحي ، الوسيط في قانون العمل ، الجزء الأول ، صفحة (69) .
([3]) حموري ، عصام ، الحماية القانونية للطفل والمرأة العاملة في قانون العمل ، مرجع سابق ، صفحة (1006) .

دون حاجة إلى نص لتقـرير ذلك ، وأخـيراً فـإن التقريـر ما إذا كان الشـرط المخالف يحقق فائدة أكثر للعامل أم لا إنما يخضع لمعـيار موضوعي ويستقل بتقديره قاضي الموضـوع ، وليس لتقدير العامل الشخصي ، وهذا المعيار الموضوعي يتمثل بالمقارنة الموضوعية بين القاعدة القانونية والشرط المخالف لها ، بحيث لا يعد الشرط أكثر فائدة للعامل إلا إذا كان يحقق الحكمة المبتغاة من النص بأكثر مما يحققها النص ذاته .[1]

4. اقتصار البطلان على الشرط المخالف حتى لو لم يمكن فصله عن الشروط الأخرى .

ذكرنا أن البطلان إنما يقتصر على الشرط المخالف ويعدل العقد حكماً بحيث تحل محل الشرط المخالف للقاعدة الآمرة التي وقع الشرط الباطل خلافاً لها ، وتسري هذه القاعدة حتى لو تبين أن العقد ما كان يبرم أصلاً بغير الشرط الباطل ، ذلك أن هذا البطلان قد تقرر بنص خاص ورد في الفقرة (ب) من المادة (4) من قانون العمل ، وعليه فإن الحكم الوارد في نص المادة (169) من القانون المدني الأردني من حيث أنه "إذا كان العقد في شق منه باطلاً بطل العقـد كله إلا إذا كان حصة كل شق معينة ، فإنه يبطل في الشـق الباطل ويبقى صحيحاً في الباقي" ، هذا حكماً لا ينطبق هنا حتى لو لم يتم فصل الشرط المخالف عن بقية الشروط الأخرى في عقـد العمل ، وذلك لأن الحكم الـوارد في القانـون المدني هو حكم عام ، في حين أن الحكم الوارد في قانون العمل هو حكم خاص ومن المقرر فقهاً أنه يقدم الخاص على العام عند التعارض ، ومن الواضح أن في هذه القاعدة أيضاً مصلحة ظاهرة للعمل ، حيث يتسنى له بذلك الحفاظ على فرصة العمل التي وفرها العقد له .[2]

5. النزول عن الحق بعد ثبوته :

لم يتضمن قانون العمل الأردني نص حول بطلان التنازل الذي يمكن أن يقوم به العامل عن حق ثبت له بعد استحقاق هذا الحق ، ذلك أن المادة (4/ب) إنما تتحدث عن بطلان التنازل المسبق ، ولكنها لم تتعرض للحكم القانوني للتنازل اللاحق على إبرام العقد وثبوت الحق .

وهناك رأي يرى أن نزول العامل عن حقه المتولد من قانون العمل بعد نشوء هذا الحق سواء أخذ صورة الإبراء أو الصلح يقع صحيحاً على أساس أن قواعد قانون العمل المتعلق بالنظام العام يمنع الاتفاق مقدماً عن النزول عن الحق قبل نشوئه ، أما بعد نشوء الحق فقد استحال الحق إلى حق مالي عادي يجوز التصالح بشأنه أو الإبراء منه [3] ولكن هناك من يرد على هذا الرأي بأنه مـادام أساس تعلق قواعد قانـون العمـل بالنظام العام هو حاجة العامل

---

(1) عدوي، جلال ، وسليم ، عصام ، (1995) ، قانون العمل ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، صفحة (206) .
(2) أبو شنب ، أحمد عبد الكريم ، شرح قانون العمل ، مرجع سابق صفحة (18) .
(3) العدوي ، جمال ، وسليم ، عصام ، قانون العمل ، مرجع سابق ، صفحة (219) .

إلى الحماية فإن تقدير مساس أو عـدم مسـاس النزول عن الحق بالنظام العام ، يكون هـو تقدير الحاجـة إلى الحماية وقـت النزول بحسب ماهية العقد ومركز طرفيه ، ومادامت حاجة العامل إلى الحماية تظل قائمة طوال سريان العقد قيام علاقة التبعية وخضوعه لسلطة صاحب العمل التنظيمية والتأديبية ، فإن نزول العامل عن الحقوق التي يقررها له قانون العمل يكون باطلاً إذا تم قبل انتهاء عقد العمل وانقضاء علاقة التبعية .[1]

وباعتقادي الشخصي بأن هذا النقص التشريعي ليس هفوة بل جاء في محله ، وبناءً عليه فإنه لا يعد باطلاً حكم هذه المسألة ، والدليل على ذلك القواعد العامة في القانون المدني الأردني والتي تجيز التصالح على المصالح المالية[2] ، هـذا من ناحـية ومن ناحية أخرى فإن قانـون العمل الحالي في المـادة (4/ب) اعتبر باطـلاً التنازل المسبق عن الحـق قبل ثبوته ، ومن خلال مفهوم المخالفة لهذا النص القانوني يتضح جلياً جواز التنازل عن الحـق بعد ثبوته واتضاح معالمه ، تطبيقاً لمبدأ سلطان الإرادة ، ولابد من أن تكون إرادة العامل حرة لا يشوبها أي عيب كالإكراه المادي أو المعنوي ، وإلا يعد هذا النزول باطلاً حتى لو بعد ثبوت الحق .

وفيما يتعلق بالصورة الأخيرة من صور المسؤولية والمتمثلة بالتدابير الاحترازية فيقصد بها تفادي الضـرر الذي يصيب العامل من جـراء الفعل غير المشروع من قبل صاحب العمل ، وذلك عن طريق الوقاية أي باتخاذ الوسـائل الكفيلة بمنع الأضـرار العمالية قـبل وقوعها ، والتدابير والاحترازية التي توقع على صاحب العمل كثيرة ومتعددة ، ومنها المصادرة ، وإغلاق المؤسسة ، وإلغاء الرخصة ، وحظر مزاولة نشاط مهني .[3]

([1]) قرار محكمة التمييز الأردنية رقم (1991/852) (هيئة عامة) تاريخ 1992/03/18 ، المنشور على الصفحة (474) من مجلة نقالة المحامين لسنة 1992 .
([2]) المادة (65) من القانون المدني الأردني .
([3]) حرارة ، معاذ ، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل ، مرجع سابق ، صفحة (290) .

الخاتمـــــــــــــة

تأتي هذه الدراسة المتعلقة بعمل المرأة في غمرة التطورات التشريعية على المستويات الدولية والعربية والمحلية في مختلف الأصعدة السياسية والاجتماعية والاقتصادية ، وذلك تأكيداً للدور الهام الذي تقوم به المرأة في بناء المجتمعات ، وتعزيزاً للمكانة المرموقة التي أصبحت المرأة تتمتع بها كون العمل حقاً لها كالرجل تماماً ، ومكفول لها بالقوانين الوضعية والمعاهدات والاتفاقيات الدولية والعربية .

ولاعتبارات رعاية الدور البيولوجي للمرأة ومراعاةً لطبيعة المرأة فقد أولت التشريعات الأردنية الاهتمام بحقوق المرأة العاملة ، وأدخلت تعديلات عديدة عليها لتستجيب لمؤشرات سوق العمل من جهة ولالتزامات الأردن بموجب اتفاقيات العمل الدولية والعربية من جهة أخرى ، كما خص قانون العمل العاملة بالكثير من الحقوق والمزايا لاعتبارات تشريعية سبق الحديث عنها ، إضافة إلى حظر تشغيلها في الأعمال المضرة بها صحياً وجسدياً والمحددة بقرار من وزير العمل ومنع صاحب العمل من تشغيلها في أوقات محددة حفاظاً عليها ومراعاةً لقيم وتقاليد المجتمع .

وفي هذا الصدد يعتبر قانون العمل الأردني سباقاً في منح المرأة العاملة إجازة أمومة دون أي شرط أو قيد لمدة الخدمة السابقة للعاملة ، أو نوع المؤسسة أو المنطقة أو تحديد عدد المرات التي تستحق فيها العاملة هذه الإجازة ، بالإضافة إلى منحها أجراً كاملاً عن هذه الإجازة ، ومن دون أي خصومات عن تلك المدة .

كما أقر المشرع بحق المرأة في الحصول على إجازة لمدة لا تزيد عن سنة للتفرغ لتربية أطفالها ، وتمكينها من الحصول على هذه الإجازة كلما احتاجت إليها ، كما يحمد المشرع الأردني على أنه نص على بطلان كل شرط يخالف أحكام هذا القانون وعن شرط تتنازل بموجبه المرأة العاملة عن أي حق من الحقوق المقررة لها بموجب القانون ، وعلى الرغم من تلك الأحكام التي تم الإشارة إليها إلا أنهم ومن خلال تتبعنا لبعض النصوص التشريعية المتعلقة بالمرأة العاملة سواء الواردة في المواثيق الدولية أو العربية يتبين لنا غموض مواقف هذه التشريعات وعدم دقتها وتباين مفاهيمها حول كيفية وضع الأسس الصحية لإقامة نظام كامل وشامل للعدل والمساواة ، فتدني أجور النساء العاملات ، وعدم تطبيق المساواة في الأجور ، وقلة فرص الالتحاق بالعمل من قبل النساء

وعدم توجه الأيدي العاملة النسائية نحو قطاعات العمل الهامة والفعالة كلها عوامل استوجبتها تلقائية التمييز الكامن خلف تصرفات أصحاب الأعمال أو المنشآت العمالية ، وضعف التشريعات العمالية وتباينها وعجزها عن القضاء على هذا التمييز الممارس ضد المرأة العاملة في ظل الفراغ الكبير لأجهزة الرقابة وعدم ممارستها الفعلية لهذه الرقابة على المستوى المنشود .

وفي سبيل توفير الحماية القانونية للمرأة العاملة وضمان ممارستها ممارسة فعلية والرقي بالفكر القانوني في هذا المجال إلى المستوى المأمول فإننا نقترح ما يلي :

1. سن التشريعات أو التعديل النافذ فيها بما يتلاءم مع الاتفاقيات الدولية ذات العلاقة بقضايا المرأة وحقوقها وإلغاء مظاهر التمييز ضدها ، مع مراعاة الخصوصية الثقافية للمجتمع الأردنـــي، وحث الجهات الرسمية على المصادقة والتوقيع على الاتفاقيات الأخرى ذات العلاقة بحقوق المرأة العاملة .

2. ضرورة إيجاد آلية دولية تتابع تنفيذ الدول للاتفاقيات المعنية بحقوق المرأة ، وتمتلك سلطة إصدار قرارات وإجراءات ملزمة ورادعة ضد الدول الأطراف التي تنتهك هذه الحقوق .

3. ضرورة مواكبة النصوص التشريعية العمالية المتعلقة بالنساء العاملات للمتغيرات والمستجدات الدولية على جميع الأصعدة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية كي تتمكن المرأة العاملة من مواجهة التحديات المتلاحقة بمختلف صورها وأشكالها والتغلب على المعوقات التي تعترضها في سبيل الوصول إلى ما يتناسب مع طموحاتها ومؤهلاتها والتخفيف من حدة المعوقات التي تعتضد وضع المرأة في ميدان العمل في ظل ما يشهده العالم من تطورات هائلة ونقلة نوعية في ميادين العمل والإنتاج .

4. سن تنظيم قانون خاص لعمل المرأة ؛ إذ إنّ الحـــاجة العملية والتجربة الطويلة في هذا الميدان قد تأكدت ، ونتيجة لرواسب الماضي التي كانت تنظر إلى عمل المرأة على أنه استثناء ، فلا بد للمشرع أن يراعي الدور المزدوج للمرأة في المجتمع وأن يعالج أوضاعها بما يتفق مع هذا الدور من منطلق الحرص على تحقيق العدالة الاجتماعية فيما يخص المرأة العاملة وتوفير شروط وظروف العمل التي تليق بهـــا وتحقق لها الطمأنينة والأمن والاستقرار .

5. نشر الثقافة القانونية للتوعية بالتشريعات الوطنية المرجعية وبمبادئ وحقوق الإنسان بعامة وحقوق المرأة بخاصة وبالاتفاقيات الدولية بالصيغ التي تمت المصادقة عليها .

6. تغيير الأنماط السلوكية والثقافية والاجتماعية والعادات القديمة المتحيزة ضد المرأة سواء عند الرجال أو النساء على السواء .

7. نقترح على المشرع الأردني أن يضيف إلى أحكام قانون العمل الأردني تدبيراً احترازياً يسمح للجهات الإدارية منع استمرار مخالفة الأحكام الخاصة بتحديد ساعات العمل وألا يقتصر فقط على الجزاء الأصلي المتمثل بفرض عقوبة الغرامة في هذا الجانب .

8. المساواة بالأجر بين الرجل والمرأة كون قانون العمل لم ينص صراحة على وجوب مساواة العاملة بالعامل في الأجر عند أداء عمل مساوي القيمة رغم أن الأردن منظم إلى اتفاقية رقم (100) والمتعلقة بمساواة العمال والعاملات في الأجر عند تساوي العمل ، وعدم النص صراحة على المساواة في الأجر بقانون العمل ، لذا فمن الضروري إضافة نص لقانون العمل يتعلق بتساوي الأجور .

9. العمل على إنشاء شعبة في وزارة العمل للحماية القانونية الخاصة بالمساواة وإحالتها إلى المحاكم إذا اقتضت الضرورة من خلال محامين سيتم تعيينهم لهذه الغاية للتأكد من مدى تطبيق اتفاقيتي العمل الدولية رقم (100) و(111) المصادق عليهما والخاصتين بمساواة الأجر عند تساوي العمل .

10. إعادة النظر في قرارات وزير العمل الأردني المتعلقة بالأعمال والأوقات التي يحظر فيها تشغيل المرأة وذلك عن طريق :

أ. عدم تحديد هذه الأعمال وذكرها على سبيل الحصر وإنما بوضع معيار مرن يتم من خلاله حظر عمل المرأة في أي عمل من الممكن أن يكون خطراً أو ضاراً أو شاقاً عليها

ب. عدم التمييز في الاتفاقيات الدولية ذات العلاقة بين المرأة الحامل والمرأة غير الحامل من حيث الأعمال المحظورة .

11. تعديل نص المادة (70) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 بحيث تتساوى المرأة العاملة الخاضعة لقانون العمل مع المرأة العاملة في القطاع العام من حيث إجازة

الأمومة لتصبح (90) يوماً وذلك وفق ما نصت عليه التشريعات الوطنية وانسجاماً مع ما أقره الدستور الأردني من مبدأ المساواة بين المواطنين أمام القانون .

12. تعديل نص المادة (72) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 كون الشروط التي حددها المشرع الأردني في هذا النص صعبة إلى حد ما ، وقد لا تتوافر إلا في المؤسسات الكبيرة والضخمة التي تستخدم عمالاً بأعداد كبيرة ، الأمر الذي يفوت فرصة الاستفادة من هذا الحق على كثير من النساء العاملات ، بالإضافة إلى أن هذه الشروط قد تفسح المجال لكثير من أصحاب الأعمال الإحجام عن استخدام النساء في المقام الأول تهرباً من المزايا التي تتمتع بها المرأة العاملة المتزوجة إلى التحايل على هذه المادة في المقام الثاني ، بحيث يكتفي صاحب العمل بتوظيف عدد من النساء العاملات لا يصل إلى العدد المنصوص عليه في هذه المادة ، ولذا فإننا نوصي المشرع الأردني بتعديل نص المادة (72) من قانون العمل الأردني بحيث يتم تخفيض عدد النساء العاملات المتزوجات بالمؤسسة إلى عشر عاملات بدلاً من عشرين ، وأن يكون عدد الأطفال خمسة بدلاً من عشرة وبدون تحديد لأعمار هؤلاء الأطفال.

13. نقترح أن يحدد في قانون العمل الأردني المقصود بكلمة (الليل) ، وأن يراعى في ذلك التوقيت الصيفي والشتوي .

وهذا جهد المقل فإن أصبنا فبتوفيق من الله وإن أخطأنا فلنا أجر المجتهد ، والله أسأل أن يجعل هذا العمل خالصا لوجهه الكريم ، وكلي أمل أن أكون قد وفقت في إعداد هذه الدراسة بما يمليه علينا الضمير في تحقيق الغرض المنشود في مجال ترسيخ حقوق المرأة في جميع المجالات ولاسيما حقوقها في مجال العمل ، وفي تحقيق ما نصبو إليه في مجال التقدم والبحث والتقصي في سبيل العلم .

والحمد لله رب العالمين

قائمة المراجع

إبراهـيم ، إينـاس ، (1985) ، **رعايـة الطفـولة في الشريعـة الإسـلامية** ، الطبعـة الأولـى الكويت : دار البحوث العلمية .

أبو شنب ، أحمد عبد الكريم ، (2009) ، **شرح قانون العمل** ، (د.ط) ، عمان : دار الثقافة .

الشكري ، علي يوسف ، (2006) ، **حقـوق الإنسـان في ظل العولمة** ، (د.ط) ، مطبعـة أيراك للطباعة والنشر .

الصالحي ، كامران ، (2000) ، **حقوق الإنسان والمجتمع المدنـي بين النظرية والتطبيق** (د.ط) ، أربيل : مطبعة وزارة التربية .

العتوم ، منصور ، (1993) ، **شـرح قانون العمل الأردني دراسـة مقارنـة** ، الطبعـة الثانية عمان : مطبعة الصفدي .

المليجي ، أحمد شوقي (د.ت) ، **الوسيط في التشريعات الاجتماعية في ضوء أحكام النقض ورأي الفقه** ، (د.ط) ، القاهرة .

الأهواني ، حسام الدين كامل ، (1991) ، **شرح قانون العمل** ، (د.ط) ، القاهرة : مطبعة أبناء وهبة حسان .

حسن ، علي عوض ، (2003) ، **الوجيز في شرح قانون العمل الصادر بالقانون رقم (12) لسنة 2003** ، (د.ط) ، الإسكندرية : دار المطبوعات الجامعية .

حمـدان ، حسن عبد اللطيف ، (2004) ، **قانون العمل اللبناني** ، (د.ط) ، بيروت : الدار الجامعية .

حمودة ، منتصر ، (2010) ، **الحماية الدولية للمرأة العاملة دراسة مقارنة بأحكام الشريعة الإسلامية** ، (د.ط) ، الإسكندرية : دار الفكر الجامعي .

رمضان ، السيد ، (2006) ، **الوسيط في شرح قانون العمل دراسة مقارنة** ، (د.ط) بيروت : دار الثقافة .

سليم ، عصام أنور ، (2004) ، **أصول قانون العمل الجديد رقم (12) لسنة (2003)** (د.ط) ، الإسكندرية : منشأة المعارف .

شطناوي ، فيصل ، (2001) ، **حقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني** ، الطبعة الثانية عمان : دار حامد للنشر .

عبد الصبور ، فتحي ، (1985) ، **الوسيط في قانون العمل** ، (د.ط) ، القاهرة .

علوان ، عبد الكريم ، (2004) ، **الوسيط في القانون الدولي** ، (د.ط) ، عمان : دار الثقافة .

عطا الله ، إمام حسانين ، (2004) ، **حقوق الإنسان بين العالمية والخصوصية** ، (د.ط) مصر : دار المطبوعات .

كيرة ، حسن ، (1979) ، **أصول قانون العمل** ، الطبعة الثالثة ، الإسكندرية : منشأة المعارف .

مدغمش ، جمال ، (2003) ، **شرح قانون العمل** ، (د.ط) ، عمان : المركز الاستشاري القانوني .

ملا صادق ، ماجدة علي ، (2013) ، **حقوق المرأة العاملة في المواثيق الدولية والتشريعات الداخلية** ، (د.ط) ، الإسكندرية : منشأة المعارف .

يسوري ، محمود شريف ، (1989) ، **حقوق الإنسان** ، (د.ط) ، بيروت : دار العلم للملايين .

الرسائل الجامعية

البوبيجي ، رجاء عبد المجيد ، (2006) ، **التحرش بالمرأة دراسة اجتماعية وحلول قانونية** رسالة ماجستير(غير منشورة) ، الجامعة الأردنية ، عمان ، الأردن .

الخطيب ، إخلاص ، (2011) ، **التحفظات الأردنية على اتفاقية سيداو وأثرها على حقوق المرأة** ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، جامعة جدارا ، عمان ، الأردن .

الزعبي ، تانيا ، (2009) ، **عمل المرأة في التشريع الأردني والشريعة الإسلامية** ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، الجامعة الأردنية ، عمان ، الأردن .

الطراونة ، ياسمين ، (2011) ، **"woman rights at work in Jordan political and legal evaluation"** ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، الجامعة الأردنية ، عمان الأردن .

المعايطة ، خالد ، (2010) ، **ضمانات حقوق العامل في التشريعات الأردنية** ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، جامعة مؤتة ، الكرك ، الأردن .

أمين ، أحمد رشاد ، (2005) ، **التنظيم القانوني لعمل المرأة في قانون العمل المصري دراسة مقارنة** ، أطروحة دكتوراة (غير منشورة) ، جامعة القاهرة ، القاهرة ، مصر .

إلياس ، يوسف ، (2008) ، **أطروحة في القانون الوطني والدولي للعمل** ، الطبعة الأولى دار وائل للنشر.

حرارة، معاذ ، (2008) ، **الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل** ، أطروحة دكتوراة (غير منشورة) ، جامعة الزقازيق ، القاهرة ، مصر .

عفيفي ، عفاف ، (2009) ، **القواعد التي تنظم عمل الفئات الخاصة في قانون العمل الأردني** رسالة ماجستير(غير منشورة) ، الجامعة الأردنية ، عمان ، الأردن .

الدوريات

البرعي ، أحمد حسن ، (1994) ، تنظيم عمل المرأة العاملة في قانــون العمــل المصري المقارن الاتحاد العام لنقابات عمل مصر ، **ندوة تنظيم عمل المرأة في ضوء التشريعات والمحددات الاجتماعية** ، القاهرة .

البكري ، لمى ، (2005) ، حقوق المرأة العاملة في قانون العمل الأردنــي والقوانين المقارنة **بحث تخرج مقدم لاستكمال متطلبات التخرج في المعهد القضائي** ، الأردن .

التلاوي ، عدنان ، (1994) ، الاتجاهات الدولية المعاصرة في تطبيقات مبادئ المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بينهما ، **مجلة العمل العربية** العدد (54) .

الحموري ، عصام ، (2002) ، ورقة عمل بعنوان الحماية القانونية للطفل العامل والمرأة العاملة في قانون العمل الأردني ، **مجلة أبحاث اليرموك** ، جامعة اليرموك .

الزعـــبي ، فـــاروق ، (2003) ، حقـــوق المـــرأة فـــي القانـــون الدولـــي والتشـــريعـــات الدولـية **مجلة أبحاث اليرموك** ، المجلد (19) ، العدد (1) .

العكايلة ، زيـد ، (2012) ، حقـوق المــرأة العاملة دراسة مقارنـــة بين الشريعـــة الإســـلامية منشور ، **مجلة الفكر** ، العدد (8) ، جامعة الإمارات العربية .

جبر ، محمود سلامة ، (2003) ، الحماية الدولـية والعربيـــة للمــرأة العاملة ، **مجلة الحقوق** العدد الثاني ، جامعة الكويت .

رشـدية ، رانيـة ، (2012) ، تنمــية المهارات المهنيـــة والقـــدرات التنافسية للمـــرأة العربيـة **ورشـــة العمل القومـــية** ، دمشـــق (06 – 2009/07/08) ، حماية صحة وسلامة المرأة العاملة في بيئة العمل ، منظمة العمل العربية .

سلامة ، محمود ، (1999) ، الحماية الدولية والعربية للمرأة العاملة ، **مجلة الحقوق** ، العدد (23) ، جامعة الكويت .

قدومي ، رحاب ، (2000) ، حقوق المرأة في قانون العمل الأردني ، **منشورات المركز الإرشادي لحقوق الإنسان** ، عمان ، الأردن .

ناصر ، لميس ، (2009) ، حقوق المرأة في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والتشريعات الأردنيـــة وأحكام الشريعة ، **الملتقى الإنساني لحقوق المرأة** ، عمان الأردن .

المواثيق الدولية

ميثاق الأمم المتحدة لسنة (1945) .

الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة (1948) .

العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لسنة (1966) .

العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة (1966) .

الإعلان العالمي للقضاء على التمييز ضد المرأة لسنة (1967) .

اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة (1979) .

الاتفاقية الدولية رقم (1) لسنة (1966) ، بشأن مستويات العمل .

الاتفاقية الدولية رقم (3) لسنة (1919) ، بشأن حماية العاملات في حالة الأمومة .

الاتفاقية الدولية رقم (13) لسنة (1921) ، بشأن استعمال الرصاص الأبيض في الطلاء .

الاتفاقية الدولية رقم (42) لسنة (1934) ، بشأن تعويض العمال عن الأمراض المهنية .

الاتفاقية الدولية رقم (45) لسنة (1935) ، بشأن استخدام المرأة للعمل تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها .

الاتفاقية الدولية رقم (89) لسنة (1848) ، بشأن عمل النساء .

الاتفاقية الدولية رقم (100) لسنة (1951) ، بشأن مستويات العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية .

الاتفاقية الدولية رقم (102) لسنة (1952) ، بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي .

الاتفاقية الدولية رقم (103) لسنة (1952) ، بشأن حماية الأمومة .

الاتفاقية الدولية رقم (110) لسنة (1958) ، بشأن عمال الزراعة .

الاتفاقية الدولية رقم (111) لسنة (1958) ، بشأن عدم التمييز في مجال الاستخدام والمهن .

الاتفاقية الدولية رقم (136) لسنة (1971) ، بشأن الوقاية من مخاطر التسمم الناجم عن البنزين .

الاتفاقية الدولية رقم (156) لسنة (1981) ، بشأن إتاحة الفرصة والمعاملة المتساوية للعمال من الرجال والنساء من ذوي المسؤوليات العائلية .

الاتفاقية الدولية رقم (171) لسنة (1990) ، بشأن العمل الليلي .

الاتفاقية العربية رقم (3) لسنة (1971) ، بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية .

الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة (1976) ، بشأن المرأة العاملة .

الاتفاقية العربية رقم (6) لسنة (1976) ، بشأن مستويات العمل العربية .

الاتفاقية العربية رقم (7) لسنة (1977) ، بشأن السلامة والصحة المهنية .

الاتفاقية العربية رقم (14) لسنة (1981) ، بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية .

الاتفاقية العربية رقم (15) لسنة (1983) ، بشأن تحديد وحماية الأجور .

التشريعات

الدستور الأردني لسنة (1952) .

القانون المدني رقم (43) لسنة (1976) .

قانون العمل وتعديلاته رقم (8) لسنة (1996) .

القرارات القضائية

منشورات عدالة الإصدار الثالث لعام (2013) .

مجلة نقابة المحامين .

المراجع باللغة الإنجليزية

Jeniks, Law Freedom and Wel Fare , London, Stevens and Sons 1963

U.N, Human Rights fact sheet no.22 discrimination against woman convention and the committee, op. cit .

UNIFEM, (2001), gender Glossary, Prodced by Vnited Nations de velopment fund for woman. Amman, Jordan.

LEGAL PROTECTION OF WORKING WOMEN IN INTERNATIONAL CONVENTIONS AND JORDANIAN LABOR LAW

by
Isra' Ahmad Sa'ed Subeihat

Supervisor
Dr. Abeer Dababnah

Co-Supervisor
Dr. Mahasin Al-Jagoub

ABSTRACT

The purpose of this study is to discuss an issue that has occupied the whole society: the issue of working women's rights and the active role of working women in the promotion of the national economy and methods to empower them on all levels, followed by a necessary illustration of the legal status and rights of working women. Moreover, the study sheds light on the special rules designated by international laws and the Jordanian Labor Law, which includes a protective treatment of working women. Therefore, this study tries to identify the content of such protective rules, their features, and the sufficiency of legal rules in national legislations and their compatibility with international conventions.

The study adopts the descriptive-analytical approach, which illustrates the laws and then tries to analyze them and understand their content. It also gathers and examines legal texts related to working women's rights in the Labor Law and international laws and conventions, followed by an analysis and commentary thereon in order to reach a full coverage that realizes the objectives of this study.

The study arrived at crucial results that show that both international conventions and national legislations stipulate guarantees for working women, as well as their right to work and to have equality and equal opportunity. This has had a positive effect which enabled women to assume their role in society and has contributed to the development process.

Taking women's nature into consideration, guarantees and regulations were enacted to insure health and moral protection for women through prohibiting their employment in jobs and industries that affect their health, as well as in nighttime jobs, save in exceptional circumstances and in appropriate jobs as mentioned in the study.

Moreover, the Jordanian Labor Law recognizes women's right to maternity leave and its consequent issues, as well as their right to take care of their children.

The study recommends introducing new legislations or amending the effective ones in line with international conventions related to the issues of women and their rights. Taking into account the cultural nature of the Jordanian society, the study also recommends abolishing all forms of discrimination against women and urging official authorities to approve and sign other related conventions. It also emphasizes the requirement that labor legal provisions related to working women should keep up with the international variables and recent developments on all levels in order to enable women to deal with all sorts of continuous challenges and overcome obstacles they face. Furthermore, the researcher hopes that legislators amend Article (70) of the Jordanian Labor Law so as to reconcile the rights of working women who are subject to Labor Law with the rights of women working in the public sector as regards the maternity leave, which shall be (90) days in line with the equality principle endorsed by the Jordanian Constitution, and to amend Article (72) of the Labor Law concerning the setup of nurseries.

LEGAL PROTECTION OF WORKING WOMEN IN INTERNATIONAL CONVENTIONS AND THE JORDANIAN LABOR LAW

by
Isra' Ahmad Sa'ed Subeihat

Supervisor
Dr. Abeer Dababnah

Co-Supervisor
Dr. Mahasin Al-Jagoub

This Thesis was Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master's Degree of law .

Faculty of Graduate Studies

The University of Jordan

Julay,2013